RAPPORT SUR L'APPLICATION DE LA LOI MODIFIANT LA LOI SUR LES DÉCRETS DE CONVENTION COLLECTIVE

Ministère du Travail

21 décembre 1999
(modifié le 28 février 2000)

Dépôt légal – Bibliothèque nationale du Québec – 2000
ISBN : 2-550-35835-X

SOMMAIRE

Partie I : Rapport sur l'application de la *Loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective*

Les modifications apportées à la *Loi sur les décrets de convention collective* en 1996 introduisaient, entre autres, des critères pour évaluer les requêtes en extension. Ces critères sont les suivants :

1° le champ d'application demandé est approprié;
2° les dispositions de la convention :

a) ont acquis une signification et une importance prépondérantes pour l'établissement des conditions de travail;
b) peuvent être étendues sans inconvénient sérieux pour les entreprises en concurrence avec des entreprises établies à l'extérieur du Québec;
c) n'ont pas pour effet de nuire, de façon sérieuse, au maintien et au développement de l'emploi dans le champ d'application visé;
d) n'ont pas pour effet, lorsqu'elles prévoient une classification des opérations ou différentes catégories de salariés, d'alourdir indûment la gestion des entreprises visées.

Au moment de l'adoption de la *Loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective* en 1996, il y avait 29 décrets de convention collective en vigueur au Québec. Après l'abrogation des décrets du vêtement le 30 juin 2000, 20 décrets de convention collective demeureraient en vigueur.

Des démarches se poursuivent pour améliorer la représentativité des comités paritaires et la représentation des tiers. Dans le secteur de l'automobile, de nouvelles parties contractantes patronales sont nommées au comité paritaire dans le but de couvrir tous les segments de l'industrie. La loi prévoit que la ministre doit, après consultation des parties, nommer au sein de chaque comité paritaire, au moins un représentant des employeurs assujettis et un représentant des salariés assujettis, qui n'appartiennent pas à l'une ou l'autre des parties contractantes. Ces

dispositions ne sont pas encore en vigueur mais peuvent l'être en tout temps suite à une décision en ce sens du gouvernement.

Compte tenu des difficultés d'application qui peuvent survenir, il serait plus prudent de conserver cette possibilité, mais de ne pas en faire une obligation. Toutefois, le volet permettant la nomination d'une personne à titre d'observateur afin d'assister aux réunions d'un comité paritaire doit être conservé pour que le ministère puisse agir de façon concrète et officielle advenant l'émergence d'une problématique dans un secteur donné.

L'importance prépondérante d'un décret est évaluée en comparant les dispositions qu'il contient avec celles de la *Loi sur les normes du travail* de même qu'avec les conventions collectives en vigueur dans le secteur et les taux de salaire effectifs versés sur le marché. L'influence d'un décret pour les travailleurs non syndiqués est mesurée, notamment, en comparant leurs conditions de travail avec celles des salariés syndiqués.

La prépondérance des conditions de travail est étroitement reliée aux impacts potentiels des modifications proposées à un décret. On doit s'assurer que ces dispositions, et les modifications proposées, n'occasionnent pas d'inconvénients sérieux pour les entreprises en concurrence avec des entreprises établies à l'extérieur du Québec et ne nuisent pas au maintien et au développement de l'emploi dans le champ d'application visé.

L'un des principaux objectifs poursuivis par les modifications à la *Loi sur les décrets de convention collective* était d'accélérer le traitement des demandes. Bien que ces délais soient demeurés assez longs, ils ont permis qu'une analyse exhaustive de chacun des décrets soit effectuée, ce qui a conduit à une amélioration sensible de leur contenu. Il faut maintenant se demander si un exercice aussi détaillé est nécessaire à l'avenir, ou du moins s'il est nécessaire dans tous les cas. Pour diminuer ces délais, un protocole d'entente pourrait être négocié avec les comités paritaires, précisant l'ensemble des informations dont le ministère a besoin pour traiter efficacement une requête.

Les problématiques reliées au double assujettissement et au conflit de champ d'application ont été résolues par la disparition des décrets dans lesquels on les rencontrait. Le mécanisme d'arbitrage prévu pour résoudre ces problèmes n'a pu être utilisé puisqu'il ne s'applique qu'après le renouvellement d'un décret. En ce qui concerne le phénomène de l'extension horizontale, les correctifs nécessaires ont été apportés au texte des décrets concernés, soit ceux de l'entretien d'édifices publics de Québec et de Montréal et celui de l'automobile de la région de Montréal.

Les nouvelles dispositions de la loi prévoient également que le gouvernement peut déterminer, par règlement, dans quel cas et de qui, des frais, des droits ou des honoraires peuvent être exigés et en fixer les montants. Depuis l'entrée en vigueur de ces dispositions en 1996, le gouvernement ne s'est pas prévalu de cette possibilité.

Compte tenu des améliorations apportées au contenu des décrets renouvelés récemment, on peut considérer, trois ans après l'adoption de la *Loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective*, que les principaux objectifs poursuivis ont été atteints.

Partie II : Évaluation de la pertinence du maintien du secteur manufacturier dans le champ d'application de la *Loi sur les décrets de convention collective*

Tel que stipulé dans la *Loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective* (LDCC), le ministère du Travail doit évaluer la pertinence de maintenir le secteur manufacturier dans le champ d'application de la loi. Cette évaluation a été réalisée en collaboration avec le ministère de l'Industrie et du Commerce, conformément à l'article 42 de la LDCC. L'attention particulière accordée aux décrets dans le secteur manufacturier s'explique surtout par la concurrence extérieure que doivent subir les entreprises assujetties.

En 1998, le secteur manufacturier comptait dix décrets qui s'appliquaient à 48 679 salariés et 2 340 employeurs. L'expiration des deux décrets dans l'industrie du carton en décembre 1999 et l'abrogation des quatre décrets dans le secteur du vêtement en juin 2000 en réduira le nombre à

quatre en juillet prochain. Les industries visées par ces décrets sont celles du meuble, du cercueil, des produits en béton et de la menuiserie métallique (région de Montréal).

Afin de s'assurer que ces industries demeurent compétitives, l'article 6 de la LDCC stipule que le gouvernement doit évaluer les impacts de chacun des décrets, en tenant compte « de la nature du travail, des produits et des services, des caractéristiques du marché visé par la demande et du champ d'application des autres décrets ». Cet article mentionne également que les dispositions de la convention peuvent être étendues si elles ne comportent pas d'inconvénients sérieux pour les entreprises en concurrence avec des établissements localisés à l'extérieur du Québec et si elles n'ont pas pour effet de nuire, de façon sérieuse, au maintien et au développement de l'emploi.

L'analyse économique de ces quatre industries révèle que trois d'entre elles évoluent dans une conjoncture qui leur est favorable. Ainsi, l'industrie du meuble a connu une croissance des livraisons de 31 % entre 1992 et 1996. Les exportations ont presque triplé, passant de 216 millions à 601 millions de dollars pendant cette même période. L'industrie du cercueil a également bénéficié d'une croissance importante au cours des dernières années. Entre 1989 et 1996, les livraisons ont augmenté de 37 % pour ainsi atteindre 45,6 millions de dollars. Les exportations ont triplé au cours des quatre dernières années, passant de 16,3 millions de dollars en 1994 à 48,6 millions en 1998.

L'industrie de la menuiserie métallique fabrique des produits destinés à un marché surtout local. Cette industrie connaît une période de croissance depuis 1993. Les livraisons totalisaient 647,7 millions de dollars en 1996, comparativement à 476,6 millions en 1993.

L'industrie des produits en béton est celle qui a connu le plus de difficultés économiques depuis la fin des années 80. Les livraisons québécoises ont enregistré une baisse de 14,4 % entre 1989 et 1996, alors que celles de l'Ontario ont diminué de 39,8 % au cours de la même période. Les principales causes aux problèmes éprouvés par cette industrie sont la diminution des dépenses en infrastructures et la concurrence provenant de produits substituts. Étant donné la densité

élevée de ces produits, les exportations et les importations québécoises sont demeurées relativement faibles.

Au chapitre de la rémunération, ces quatre industries offraient des salaires légèrement inférieurs ou égaux à ceux versés en Ontario (ou dans le reste du Canada dans le cas du cercueil). Les établissements québécois sont donc compétitifs à ce chapitre. Les salariés œuvrant dans de petites entreprises et ceux qui ne sont pas syndiqués obtiennent les salaires horaires se rapprochant le plus des taux fixés par les décrets.

De façon générale, le régime des décrets offre aux salariés la possibilité d'obtenir des conditions minimales de travail supérieures à celles contenues dans la *Loi sur les normes du travail* (LNT). Il réduit les disparités entre les travailleurs et permet d'éviter un retour à une concurrence fondée exclusivement sur la faiblesse des salaires et des conditions de travail. Étant donné le lien étroit entre la taille des entreprises et le taux de syndicalisation, la LDCC fournit aux salariés œuvrant dans de petits établissements une autre avenue que celle de la négociation collective telle que définie par le *Code du travail*. Advenant une détérioration de la situation économique des industries visées ou un problème d'application nécessitant une modification du décret, les mécanismes prévus par la LDCC sont en mesure de corriger la situation.

L'exclusion du secteur manufacturier du champ d'application de la LDCC pourrait entraîner à moyen ou long terme une diminution de leur rémunération et de leurs conditions de travail, particulièrement chez les salariés non syndiqués et peu qualifiés. C'est d'ailleurs en raison d'une concurrence exacerbée que de nouvelles parties contractantes ont demandé, en 1983, de réassujettir l'industrie du meuble à un nouveau décret, quelques mois seulement après l'abrogation de celui qui prévalait dans cette industrie depuis 1952.

Les arguments utilisés pour exclure le secteur manufacturier du régime des décrets sont surtout d'ordre économique. En effet, les entreprises manufacturières se doivent de demeurer compétitives, surtout lorsqu'elles sont en concurrence avec des producteurs d'autres régions. De l'avis de plusieurs employeurs, l'abrogation des décrets pourrait se traduire par une hausse de leurs marges bénéficiaires. Il pourrait en résulter une plus grande flexibilité dans la gestion des

entreprises et une diminution des frais reliés à l'administration des décrets. Les effets de l'abrogation sur l'investissement et la création d'emplois sont cependant difficilement quantifiables. En effet, certaines des industries manufacturières visées par un décret sont déjà très dynamiques (comme celles du meuble et du cercueil) et l'impact de ces bénéfices supplémentaires sur la croissance de l'industrie ne peut être précisé sans une analyse plus approfondie.

À l'exception du taux horaire moyen d'atelier apparaissant dans *le Décret sur l'industrie du cercueil*, les décrets ne semblent pas contenir des barrières à l'entrée importantes pour l'implantation de nouvelles entreprises. Des démarches ont d'ailleurs été amorcées afin d'éliminer du décret ce mode de rémunération.

Les informations disponibles peuvent donc laisser place à des interprétations divergentes quant aux conséquences du maintien ou du retrait du secteur manufacturier du champ d'application de la *Loi sur les décrets de convention collective* (LDCC). Afin de pallier ce manque d'information et de mieux cerner les conséquences découlant du maintien ou de l'abrogation des décrets dans l'industrie manufacturière, le ministère du Travail et le ministère de l'Industrie et du Commerce conviennent qu'il y aurait lieu d'approfondir davantage cette partie de l'évaluation.

Ainsi, une analyse de sensibilité permettrait de déterminer l'ampleur des variations que pourraient subir des paramètres tels l'emploi ou les exportations suite à l'abolition de certains décrets. Les impacts potentiels sur l'investissement, le démarrage d'entreprises et le développement régional y seraient également abordés. De plus, une telle analyse pourrait aussi mettre en perspective les effets d'une abrogation sur les salariés assujettis à un décret, particulièrement au niveau salarial. Le décret sur l'industrie du meuble serait particulièrement visé par cette étude. L'industrie du bois ouvré en ferait également partie, afin de mieux connaître les effets de l'abrogation du décret qui s'appliquait à cette industrie jusqu'en 1997.

Cette étude devrait être terminée avant la fin de la prochaine année, de préférence en septembre 2000. Une telle évaluation fournirait aux deux ministères un outil des plus utiles afin d'en arriver à une recommandation sur la pertinence du maintien du secteur manufacturier dans le champ d'application de la loi.

TABLE DES MATIÈRES

SOMMAIRE

TABLE DES MATIÈRES 2

LISTE DES TABLEAUX 4

LISTE DES GRAPHIQUES 5

INTRODUCTION GÉNÉRALE 7

PARTIE I

RAPPORT SUR L'APPLICATION DE LA LOI MODIFIANT LA LOI SUR LES DÉCRETS DE CONVENTION COLLECTIVE 14

CHAPITRE I

PROCESSUS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION DES REQUÊTES 15

1.1 REQUÊTES REÇUES ET DÉCISIONS 15
1.2 TAUX DE SYNDICALISATION ET AUTRES STATISTIQUES 20
1.3 REPRÉSENTATIVITÉ DES PARTIES 23
1.4 PRÉPONDÉRANCE DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET AUTRES CRITÈRES 24

CHAPITRE II 26

DÉLAIS DE TRAITEMENT DES DEMANDES DE RENOUVELLEMENT 26

2.1 DÉLAIS ET JUSTIFICATIONS 26

CHAPITRE III

CHAMP D'APPLICATION DES DÉCRETS 28

3.1 INDUSTRIEL ET TERRITORIAL 28

CHAPITRE IV

PROCÉDURE D'ARBITRAGE 30

CHAPITRE V

RÔLE ET POUVOIRS DES COMITÉS PARITAIRES 31

5.1 REPRÉSENTATION DES TIERS 31
5.2 FORMATION DE LA MAIN-D'ŒUVRE 32
5.3 STRATÉGIES INDUSTRIELLES 32

CHAPITRE VI

COÛTS DE FONCTIONNEMENT DU RÉGIME 33

6.1 COÛTS ASSUMÉS PAR LE MINISTÈRE 34
6.2 FRAIS CHARGÉS AUX UTILISATEURS 34

PARTIE II
RAPPORT SUR LA PERTINENCE DE MAINTENIR LES DÉCRETS DE CONVENTION COLLECTIVE DANS L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE **35**

INTRODUCTION DE LA PARTIE II **36**

CHAPITRE VII
EXPÉRIENCES D'APPLICATION DES DÉCRETS DANS L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE **40**

7.1 INTRODUCTION 40
7.2 LE DÉCRET SUR L'INDUSTRIE DU MEUBLE 40
7.3 LE DÉCRET SUR L'INDUSTRIE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION 45
7.4 LE DÉCRET SUR L'INDUSTRIE DU CERCUEIL 50
7.5 LE DÉCRET SUR L'INDUSTRIE DE LA MENUISERIE MÉTALLIQUE 54
7.6 LES DÉCRETS SUR LES INDUSTRIES DU BOIS OUVRÉ ET DU VERRE PLAT 58

CHAPITRE VIII
ÉVALUATION DE LA PERTINENCE DU MAINTIEN DU SECTEUR MANUFACTURIER DANS LE CHAMP D'APPLICATION DE LA LOI **63**

8.1 INTRODUCTION 63
8.2 LA REMISE EN QUESTION DE L'APPLICATION DE LA LOI AU SECTEUR MANUFACTURIER 67
8.2.1 Principaux arguments pour exclure le secteur manufacturier de la LDCC 67
8.2.2 Influence des décrets sur le démarrage d'entreprises manufacturières 69
8.3 IMPACTS DU MAINTIEN OU DE L'EXCLUSION DU SECTEUR MANUFACTURIER DU CHAMP D'APPLICATION DE LA LDCC 74
8.3.1 Scénario I : Maintien du secteur manufacturier dans le champ d'application de la loi sur les décrets 74
8.3.2 Scénario II: Exclusion du secteur manufacturier du champ d'application de la loi sur les décrets 76
8.3.3 Solutions alternatives à la Loi sur les décrets de convention collective 77

CONCLUSION **80**

BIBLIOGRAPHIE **84**

ANNEXES **85**

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1
Synthèse des évènements survenus depuis l'adoption de la *Loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective* 17

TABLEAU 2
Statistiques sur les salariés assujettis, 1998 22

TABLEAU 3
Taux de représentativité pour certains décrets (en %) 24

TABLEAU 4
Taux de prélèvement en 1998 (en %) 33

TABLEAU 5
Comparaison salariale entre les industries visées par le décret sur le bois ouvré et l'ensemble du secteur manufacturier, Québec 1978 à 1997 60

TABLEAU 6
Bilan des principaux avantages et inconvénients du régime des décrets de convention collective 66

TABLEAU 7
Scénarios sur le champ d'application de la *Loi sur les décrets de convention collective* (LDCC) 78

LISTE DES GRAPHIQUES

GRAPHIQUE 1
Nombre d'employeurs et de salariés assujettis aux décrets de convention collective 12

GRAPHIQUE 2
Répartition des salariés assujettis au décret sur l'industrie du meuble selon le salaire horaire moyen de chacun des établissements..... 42

GRAPHIQUE 3
Statistiques principales, industries du meuble, 1989 à 1996 44

GRAPHIQUE 4
Répartition des salariés assujettis au décret sur l'industrie des matériaux de construction (béton) selon le salaire horaire moyen, pour la catégorie de travailleurs appartenant à la classification « chauffeurs de camion » 46

GRAPHIQUE 5
Répartition des salariés assujettis au décret sur l'industrie des matériaux de construction (béton) selon le salaire horaire moyen, pour la catégorie de travailleurs appartenant à la classification « autres emplois » 47

GRAPHIQUE 6
Statistiques principales, industrie du béton, 1989 à 1996 49

GRAPHIQUE 7
Répartition des salariés assujettis au décret sur l'industrie du cercueil selon le salaire horaire moyen de chacun des établissements..... 51

GRAPHIQUE 8
Statistiques principales, industrie du cercueil, 1989 à 1996..... 53

GRAPHIQUE 9
Répartition des salariés assujettis au décret sur l'industrie de la menuiserie métallique selon le salaire horaire moyen, pour les mécaniciens et conducteurs de presse, les ouvriers de production « A » et « B » et les manœuvres de moins de 4 000 heures..... 55

GRAPHIQUE 10
Statistiques principales, industrie de la menuiserie métallique, 1989 à 1996 57

GRAPHIQUE 11
Tendances salariales dans les industries du bois ouvré, Québec 1978 à 1997 60

GRAPHIQUE 12
Évolution des salaires et des livraisons dans les industries du bois ouvré au Québec et en Ontario, 1989 à 1997 62

INTRODUCTION GÉNÉRALE

En octobre 1992, le ministre du Travail créait un comité interministériel ayant pour mandat d'évaluer la pertinence de maintenir ou de modifier le régime des décrets. Ce comité réunissait des représentants du ministère de l'Industrie, du Commerce, de la Science et de la Technologie, du ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, et du ministère du Travail. Suite à la réalisation de plusieurs études et à une consultation auprès des intervenants concernés, le comité a déposé son rapport en février 1994. Celui-ci contenait 35 recommandations et soulignait la pertinence de maintenir la *Loi sur les décrets de convention collective* et de l'adapter au contexte socio-économique, afin qu'elle puisse jouer un rôle efficace.

En mai 1994, une consultation générale et des audiences publiques sur le régime des décrets de convention collective ont été tenues par la Commission de l'économie et du travail. En complément à ces travaux, le Conseil consultatif du travail et de la main-d'oeuvre (CCTM) a été invité, en décembre 1994, à présenter un avis sur les recommandations du comité interministériel et sur les nouvelles propositions formulées en commission parlementaire.

Un avant-projet de loi s'appuyant principalement sur les consensus auxquels sont parvenus les membres du CCTM a ensuite été rédigé et transmis à cet organisme pour obtenir son avis. De façon générale, le CCTM a appuyé à l'unanimité l'essentiel du contenu de cet avant-projet de loi. C'est dans ce contexte que fut adoptée, en décembre 1996, la *Loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective*.

Les principaux objectifs poursuivis par ce projet de loi apparaissent dans les notes explicatives qui l'accompagnent et visent notamment à :

- préciser le processus et les critères d'évaluation des demandes d'extension juridique et de modification des décrets de convention collective;
- accélérer le traitement de ces demandes;

- prévoir de nouveaux critères en vue d'adapter le régime au contexte socio-économique;
- préciser les critères de définition du champ d'application des décrets;
- prévoir une procédure d'arbitrage en cas de conflits;
- modifier le rôle et les pouvoirs des comités paritaires;
- attribuer au ministre les pouvoirs nécessaires pour contrôler la qualité de la gestion des comités paritaires;
- diminuer certains frais d'administration;
- permettre au ministre d'exiger, par règlement, certains frais aux utilisateurs du régime.

Le projet de loi prévoit de plus la remise d'un rapport dont le but est de « se prononcer, entre autres, sur la pertinence ou non de maintenir le secteur manufacturier dans le champ d'application de la loi ».[1] Il s'agit là des objectifs du présent document, qui est constitué de deux parties. La première concerne l'application de la *Loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective* et vise à évaluer dans quelle mesure les objectifs poursuivis ont été atteints. Elle est divisée en six chapitres correspondant à ces objectifs. La deuxième, effectuée en collaboration avec le ministère de l'Industrie et du Commerce, analyse la pertinence de maintenir le secteur manufacturier dans le champ d'application de la loi.

Origine de la loi

La *Loi relative à l'extension juridique des conventions collectives de travail* fut adoptée le 20 avril 1934. Les contextes économique et législatif de l'époque ont influencé son adoption. En effet, les lois fixant certaines conditions minimales de travail ne s'appliquaient pas à tous les travailleurs et l'obligation de négocier avec diligence et bonne foi n'était pas encore consacrée dans la législation. De plus, la situation économique et sociale prévalant durant cette période a également favorisé la mise en place du régime.[2]

[1] Selon l'article 42 de la *Loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective*.
[2] Rapport du comité interministériel sur les décrets de convention collective, gouvernement du Québec, 1994, p. 6.

Cette loi avait deux objectifs principaux. En effet, elle cherchait « à protéger à la fois les travailleurs, en retirant leurs salaires de la concurrence entre les entreprises, et les employeurs disposés à accorder des conditions raisonnables contre leurs concurrents ».[3] Le gouvernement choisissait ainsi de collaborer avec les représentants patronaux et syndicaux pour appliquer à un secteur des conditions de travail provenant de conventions collectives librement négociées. Selon Gérard Hébert, cette loi répondait aux attentes des syndicats et de plusieurs employeurs, puisque ceux-ci y voyaient un moyen d'acquiescer à certaines demandes légitimes des travailleurs, sans mettre en péril la survie de leur entreprise.

Le régime des décrets de convention collective permet au gouvernement d'étendre à tout un secteur d'activités les conditions de travail négociées entre un ou plusieurs employeurs et une ou plusieurs associations de salariés. Cette intervention est consécutive au dépôt d'une requête à cet effet par une des parties contractantes. Il s'agit donc d'un régime particulier et sectoriel, qui nécessite la volonté des parties ou du moins d'une des parties, et qui se situe entre la libre négociation telle qu'encadrée par le *Code du travail* et une intervention étatique comme la *Loi sur les normes du travail* qui détermine des conditions minimales de travail.

Définitions

Afin de faciliter la compréhension du document, voici quelques définitions de termes qui seront fréquemment utilisés dans ce rapport.

Travailleurs assujettis : Tous les travailleurs visés par un décret, qu'ils soient syndiqués ou non syndiqués.

Parties contractantes : Les parties contractantes à un décret sont constituées de un ou plusieurs employeurs (partie patronale) et de une ou plusieurs associations de salariés (partie syndicale). Ces parties conviennent d'une convention collective ou d'une entente qui sera par la suite étendue, en tout ou en

[3] Hébert, Gérard, La loi sur les décrets de convention collective : cinquante ans d'histoire, 14e colloque des relations industrielles, Université de Montréal, 1983, p. 84.

partie, à l'ensemble des salariés visés par le champ d'application du décret. Les parties contractantes siègent au comité paritaire.

Tiers : Tous les salariés et les employeurs qui ne sont pas représentés par l'une des parties contractantes.

Champ d'application : Disposition légale fixant les occupations, les genres de commerces ou les industries auxquels s'applique un décret. Une telle disposition peut également délimiter un territoire à l'intérieur duquel s'applique un décret.

Représentativité : Concept utilisé afin d'établir quelle proportion des salariés assujettis à un décret se trouve représentée par l'une des parties contractantes.

Historique

Depuis le début des années 60, de nombreux documents ont présenté des bilans de l'évolution du régime des décrets. Ces analyses font état des changements et des difficultés d'application qui ont caractérisé ce mode de relations du travail.[4] Compte tenu de l'abondance de littérature en ce domaine, ce rapport se limitera à dresser un portrait de l'évolution du nombre de décrets en vigueur depuis l'adoption de la loi.

1934-1966

Un peu plus d'un an après l'adoption de la *Loi relative à l'extension juridique des conventions collectives de travail*, 40 décrets avaient déjà été adoptés.[5] Leur nombre a continué de s'accroître pour atteindre un sommet de 106 décrets en 1966. Au total, 42 750 employeurs et 266 540 salariés étaient alors visés par ce mode de relations du travail, soit 13,2 % de la population en emploi. Vingt-neuf de ces décrets s'appliquaient à des industries manufacturières et leurs effectifs totalisaient 77 396 travailleurs et 5 809 employeurs (voir annexe B).

---

[4] Voir, entre autres, *Hébert Gérard, loc. cit. p. 81* et *Bernier, Jean, L'extension juridique des conventions collectives au Québec, Québec, 1986, chap. I et II.*

[5] Hébert, Gérard, loc. cit. p. 85.

1967-1982

Au milieu des années 60, le nombre de décrets a toutefois commencé à décliner. L'adoption, en 1968, de la *Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction*, ainsi que des mésententes entre les parties impliquées dans certains comités paritaires ont entraîné l'abrogation de plusieurs décrets. Des fusions sont également survenues pendant cette période, de sorte qu'il ne subsistait plus que 50 décrets en 1982.[6] Ils assujettissaient 111 674 salariés, dont 41 % se retrouvaient dans le secteur manufacturier. Celui-ci comptait alors dix-sept décrets. Les ajouts de nouveaux décrets furent cependant peu nombreux. L'adoption du *Code du travail* (en 1964) et de la *Loi sur les normes du travail* (en 1979) a diminué l'attrait qu'exerçait le régime des décrets au cours des années antérieures.

1983-1998

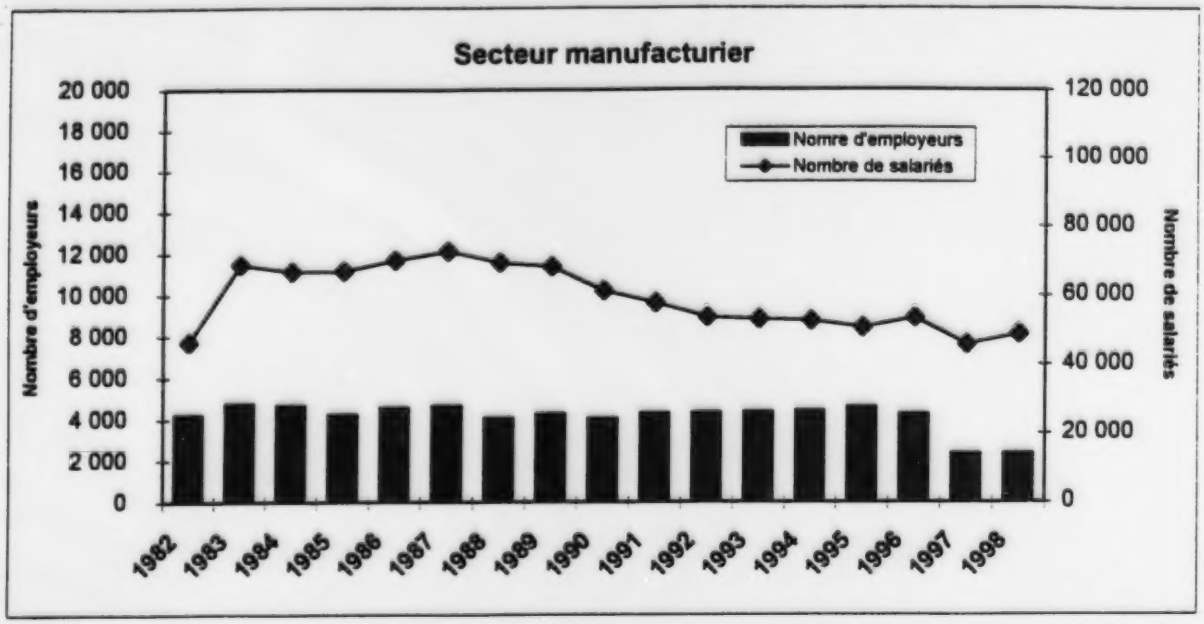
La tendance à la baisse amorcée pendant les années 70 s'est poursuivie au cours des décennies subséquentes. Dans le secteur manufacturier, sept décrets ont été abrogés, de sorte que ce secteur n'en comptait plus que dix en 1998 (voir annexe B). La diminution fut du même ordre dans les industries de services. Le nombre de décrets a presque chuté de moitié, passant de trente et un à dix-sept. Au total, vingt-sept décrets étaient encore en vigueur en 1998.[7] Au cours de cette dernière année, le nombre de travailleurs assujettis s'élevait à 112 678, en baisse de 21 % par rapport à 1983. La diminution a été plus forte dans le secteur manufacturier, puisqu'elle a atteint 29 %. Environ 9,2 % de la main-d'œuvre manufacturière était concernée par un décret en 1998.

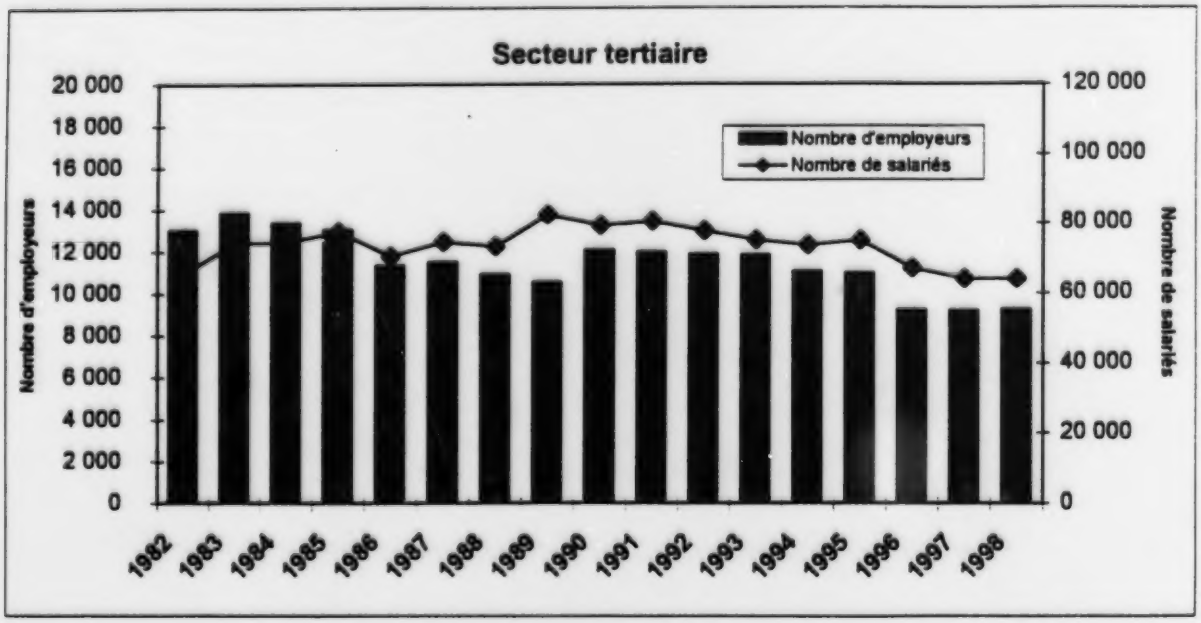
1999-2000

Parmi les dix décrets s'appliquant actuellement au secteur manufacturier, six expireront d'ici juillet 2000. En effet, les parties contractantes de chacun des deux décrets dans l'industrie du carton n'ont pu s'entendre afin de présenter une requête de renouvellement de leur décret respectif. De plus, les quatre décrets dans l'industrie du vêtement seront remplacés par des

[6] Excluant le décret sur l'industrie du meuble qui fut abrogé en avril 1982 et remplacé par un nouveau en septembre 1983. Source : Direction des décrets, ministère du Travail.
[7] Source : Direction des décrets, ministère du Travail.

Graphique 1
Nombre d'employeurs et de salariés assujettis aux décrets de convention collective





Note: La secteur manufacturier inclut le décret sur la fourrure au détail
Source: Direction des décrets du ministère du Travail

normes sectorielles. Ainsi, le projet de loi n° 47, adopté le 9 novembre 1999 (1999, c.57), a pour objet de mettre fin au régime des décrets dans cette industrie le 30 juin 2000 et de instaurer une nouvelle réglementation issue de la *Loi sur les normes du travail*. Cette réglementation porte sur le salaire minimum, la durée de la semaine de travail, les jours fériés et les autres aspects normatifs régissant leur travail. Après une période de transition de 18 mois, ces normes sectorielles pourront entrer en vigueur à compter de janvier 2002.

Au 1er juillet prochain, il ne subsistera que quatre décrets dans l'industrie manufacturière, soit ceux sur l'industrie du meuble, du cercueil, des matériaux de construction et de la menuiserie métallique. Ils assujettissaient 21 083 salariés en 1998, soit environ 4 % de la main-d'œuvre du secteur manufacturier. Dans chacun de ces cas, les parties contractantes ont fait parvenir au ministre du Travail une requête afin de renouveler ou de modifier le décret les concernant. Tel que requis par la *Loi sur les décrets de convention collective*, des études d'impact économique ont été effectuées afin de déterminer les effets de chacun de ces décrets sur la compétitivité des entreprises et sur les conditions de travail des salariés.

PARTIE I

RAPPORT SUR L'APPLICATION DE LA LOI MODIFIANT LA LOI SUR LES DÉCRETS DE CONVENTION COLLECTIVE

CHAPITRE I

PROCESSUS ET CRITÈRES D'ÉVALUATION DES REQUÊTES

Les modifications apportées à la *Loi sur les décrets de convention collective* en 1996 introduisaient, entre autres, des critères pour évaluer les requêtes en extension. L'article 6 de la loi modifiée précise que le ministre peut recommander au gouvernement de décréter l'extension de la convention, avec les modifications jugées opportunes, s'il estime que :

1° le champ d'application demandé est approprié;
2° les dispositions de la convention :
   a) ont acquis une signification et une importance prépondérantes pour l'établissement des conditions de travail;
   b) peuvent être étendues sans inconvénient sérieux pour les entreprises en concurrence avec des entreprises établies à l'extérieur du Québec;
   c) n'ont pas pour effet de nuire, de façon sérieuse, au maintien et au développement de l'emploi dans le champ d'application visé;
   d) n'ont pas pour effet, lorsqu'elles prévoient une classification des opérations ou différentes catégories de salariés, d'alourdir indûment la gestion des entreprises visées.

1.1 Requêtes reçues et décisions

Au moment de l'adoption de la *Loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective* en 1996, il y avait 29 décrets de convention collective en vigueur au Québec. Parmi ceux-ci, deux ont été abrogés, soit ceux du bois ouvré et du verre plat, alors que les quatre décrets du secteur du vêtement sont l'objet d'un traitement particulier. Des informations additionnelles concernant ces six décrets sont fournies dans la deuxième partie de ce rapport.

En ce qui concerne les 23 autres décrets, 21 ont été l'objet d'au moins une requête, dont 4 dans le secteur manufacturier et 17 dans celui des services. Il existe deux décrets pour

lesquels aucune requête n'a été adressée au ministère, soit le décret de la boîte et des produits de carton et celui des produits de papier et de carton ondulé. Enfin, une requête en champ libre visant à assujettir la machinerie de production a été adressée au ministère.

Le tableau suivant présente une synthèse des évènements survenus dans chacun de ces dossiers. Il permet de constater qu'en ce qui concerne les 21 décrets existants et ayant fait l'objet d'une requête, ils ont tous complété l'ensemble du processus visant leur renouvellement et ont été analysés en fonction des nouveaux critères de la loi. Le décret du cercueil fut le premier à être évalué en fonction de ces critères. Il fut renouvelé jusqu'au 23 décembre 1999, sans clause de reconduction automatique par la suite. Une nouvelle requête pour prolonger ce décret d'une année et permettre son renouvellement d'année en année par la suite a été adoptée le 8 décembre 1999. Compte tenu que les décrets des salariés de garages des régions de Drummond et de la Mauricie seront fusionnés, que ceux des produits de carton expireront le 23 décembre 1999 et que ceux du vêtement seront abrogés le 30 juin 2000, il devrait rester à ce moment-là, 20 décrets de convention collective en application.

Tableau 1

Synthèse des évènements survenus depuis l'adoption de la *Loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective*

Décret	Date de réception et objet de la requête	Décision
Agents de sécurité	Requête en date du 18 février 1998. La modification la plus importante concerne les salaires.	Décret adopté le 16 décembre 1998 et entré en vigueur le 30 décembre 1998, jusqu'au 30 juin 2002. Par la suite, il se renouvelle automatiquement d'année en année.
Bois ouvré		Décret abrogé le 1er août 1997. Salaire minimum fixé à 8,90 $ pour ce secteur pour une durée de deux ans, soit jusqu'au 1er août 1999.
Boîte et produits de carton	Aucune requête. Les employeurs souhaitent majoritairement l'abrogation de ce décret.	Comme aucune requête n'est parvenue au ministère pour prolonger ce décret, il expirera le 23 décembre 1999.
Camionnage – Montréal	Requête en date du 30 septembre 1996, visant à reduire les conditions de travail. Requête complémentaire le 9 juin 1998 pour réduire les taux de cotisation au régime d'assurances collectives.	Adopté le 8 décembre 1999. Renouveler jusqu'au 30 septembre 2000, sans clause de reconduction automatique. Sera publié et entrera en vigueur le 22 décembre 1999.
Camionnage – Québec	3 requêtes ont été adressées au ministère, le 20 novembre 1996, le 19 octobre 1998 et le 11 janvier 1999. La seule modification significative est à l'effet de porter l'échéance du décret au 31 décembre 2002.	Adopté le 8 décembre 1999. Sera publié et entrera en vigueur le 22 décembre 1999.
Cercueil	Une première requête, en décembre 1996, prévoyait entre autres une majoration du salaire horaire moyen de l'atelier et une prolongation du décret jusqu'au 23 décembre 1999. Une deuxième requête, en date du 8 décembre 1998, pour prolonger le décret jusqu'au 23 décembre 2000.	Publié le 10 juin 1998. Adopté le 8 décembre 1999. Sera publié et entrera en vigueur le 22 décembre 1999.
Coiffure – Hull	Requête en date du 26 janvier 1999 afin de prolonger le décret pour une durée de 4 ans à compter du 23 décembre 1999.	Adopté le 8 décembre 1999. Sera publié et entrera en vigueur le 22 décembre 1999.

Tableau 1

Synthèse des évènements survenus depuis l'adoption de la *Loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective*

Décret	Date de réception et objet de la requête	Décision
Déchets solides – Montréal	Requête en date du 31 janvier 1997, modifiée le 9 avril 1998 et le 7 août 1998. Les modifications concernent le nom d'une des parties contractantes, la semaine normale de travail, l'augmentation du salaire horaire et la majoration de la cotisation de l'employeur au régime d'assurance collective.	Adopté le 24 novembre 1999. Publié et entré en vigueur le 8 décembre 1999.
Distributeurs de pain – Montréal	Requête en date du 25 février 1999 pour prolonger le décret jusqu'au 31 mars 2001, sans clause de tacite reconduction.	Adopté le 17 novembre 1999. Publié et entré en vigueur le 1er décembre 1999.
Entretien d'édifices publics – Montréal	Requête en date du 3 novembre 1997 portant principalement sur l'augmentation des taux horaires.	Adopté le 8 décembre 1999. Sera publié et entrera en vigueur le 22 décembre 1999.
Entretien d'édifices publics – Québec	Requête en avril 1999 portant notamment sur les salaires et le champ d'application (extension horizontale). Prolonge le décret jusqu'au 1er octobre 2003 et renouvellement automatique par la suite.	Adopté le 8 décembre 1999. Sera publié et entrera en vigueur le 22 décembre 1999.
Installation d'équipement pétrolier	Requête en date du 19 janvier 1998, amendée en février 1998 et touchant notamment les salaires, le fonds de formation et les contributions au régime d'avantages sociaux.	Entré en vigueur le 20 octobre 1999, ce décret le demeure jusqu'au 31 décembre 1999. Par la suite, il se renouvelle automatiquement d'année en année.
Machinerie de production	Requête en assujettissement en date du 21 mai 1998.	L'assujettissement de ces travaux au secteur de la construction est également envisagé. Décision à venir.
Matériaux de construction	Partie I – Produits de béton : requête en date du 18 septembre 1997 portant sur la rémunération, les vacances, la durée de la semaine de travail et les avantages sociaux. Partie II – Produits de marbre : requête en date du 10 septembre 1997, portant sur les salaires, le retrait de certaines parties contractantes, la période de repos et l'équipe de nuit.	Adopté le 8 décembre 1999. Sera publié et entrera en vigueur le 22 décembre 1999. Adopté le 8 décembre 1999. Sera publié et entrera en vigueur le 22 décembre 1999.
Menuiserie métallique – Montréal	Requête en modifications du 27 novembre 1996, réajustée le 2 septembre 1997. Augmentation des taux horaires et des contributions de l'employeur au fonds d'assurances sociales et au fonds de pension.	Décret adopté le 28 avril 1999 et entré en vigueur le 12 mai 1999. En vigueur jusqu'au 31 mai 1999, il se renouvelle automatiquement d'année en année par la suite.

Tableau 1

Synthèse des évènements survenus depuis l'adoption de la *Loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective*

Décret	Date de réception et objet de la requête	Décision
Meuble	Requête du 8 mai 1998, porte sur le champ d'application industriel, les échelles salariales, l'abolition du taux horaire moyen d'atelier, le congé annuel et la durée de la semaine normale de travail.	Décret adopté le 16 juin 1999 et entré en vigueur le 23 juin 1999. Il demeure en vigueur jusqu'au 31 décembre 2000. Par la suite, il se renouvelle automatiquement d'année en année.
Produits de papier et de carton ondulé	Aucune requête. Les employeurs souhaitent majoritairement l'abrogation de ce décret.	Comme aucune requête n'est parvenue au ministère pour prolonger ce décret, il expirera le 23 décembre 1999.
Salariés de garages – Rimouski	6 novembre 1998	Adoptés le 8 décembre 1999. Seront publiés et entreront en vigueur le 22 décembre 1999.
Salariés de garages – Saguenay-Lac St Jean	5 février 1999	
Services automobiles – Lanaudière-Laurentides	12 avril 1999	
Salariés de garages – Cantons de l'Est (Sherbrooke)	19 mai 1999	
Salariés de garages – Drummond	8 juin 1999 (Serait fusionné avec Mauricie)	
Salariés de garages – Mauricie	8 juin 1999	
Services automobiles – Montréal	2 juin 1999	
Salariés de garages – Québec	5 mai 1999	
Verre plat		Décret abrogé le 1er août 1997. Salaire minimum fixé à 8,90 $ pour ce secteur pour une durée de deux ans, soit jusqu'au 1er août 1999.
Vêtement – Chemise pour hommes	Décrets prolongés d'abord jusqu'au 30 juin 1999, puis jusqu'au 23 décembre 1999, pour éviter un vide juridique, et enfin jusqu'au 30 juin 2000 par le projet de loi n° 47.	Le projet de loi n° 47 a été adopté le 9 novembre 1999 et sanctionné le 11 novembre suivant. Il vise à remplacer les décrets du secteur du vêtement par des normes sectorielles, après une période de transition n'excédant pas 18 mois.
Vêtement – Gant de cuir		
Vêtement – Confection pour hommes		
Vêtement – Confection pour dames		

1.2 Taux de syndicalisation et autres statistiques

L'un des objectifs de la *Loi sur les décrets de convention collective* est de permettre aux travailleurs d'une entreprise difficilement syndicable, notamment en raison de sa taille, d'avoir accès à de meilleures conditions de travail que ce qui est prévu aux normes minimales du travail, en évitant que la concurrence s'exerce uniquement sur les conditions de travail. De plus, les modifications apportées à la loi en 1996 visaient, entre autres, à ce que seuls une association accréditée au sens du *Code du travail* ou un regroupement de telles associations puissent agir à titre de partie contractante au nom des salariés et que toute convention déposée à l'appui d'une demande soit obligatoirement une convention collective au sens du *Code du travail* ou une entente écrite fondée sur au moins une véritable convention collective au sens du *Code du travail*.

Dans ce contexte, le taux de syndicalisation des secteurs sous décret doit être analysé. Le tableau 2 fournit cette information pour les décrets en vigueur. Les décrets qui cesseront de s'appliquer prochainement (carton et vêtement) sont présentés à titre indicatif. Dans le secteur de l'automobile, ces données doivent être utilisées avec prudence. Elles proviennent d'une compilation effectuée en 1996.

Dans les autres cas, les taux de syndicalisation les plus élevés sont observés dans les secteurs où il y a peu d'entreprises, tels que les agences de sécurité, le cercueil et les matériaux de construction. Les secteurs les moins fortement syndiqués sont ceux de la coiffure, des déchets solides de la région de Montréal et de la menuiserie métallique où l'on observe des taux de 5,5 %, 15,7 % et 16,4 % respectivement. Ce phénomène n'est sans doute pas étranger au fait que la taille moyenne des entreprises de ces secteurs varie de trois à sept employés.

À titre d'information, pour l'ensemble des secteurs sous décret, le taux de syndicalisation est de 36 %, comparativement à 40,3 % pour l'ensemble du Québec. Dans l'ensemble du Québec, à l'exclusion du secteur public, il est de 37,1 %. Pour le secteur manufacturier, le taux de présence syndicale est de 41,4 % comparativement à 42,8 % pour les sous-secteurs du secteur manufacturier qui sont visés par un décret. Dans le secteur des services, le taux de

syndicalisation dans les entreprises sous décret est de 30,9 % alors qu'il est de 36,8 % pour l'ensemble du secteur tertiaire québécois (32,2 % si on fait exception du secteur public). Les données utilisées ici pour le Québec portent sur l'année 1997 alors que celles des secteurs assujettis à un décret concernent l'année 1998.

En 1998, 11 483 entreprises étaient assujetties à l'un ou l'autre des 27 décrets alors en application et employaient 112 720 salariés, soit 3,4 % de l'emploi total au Québec (3 327 500 emplois en 1998).

Tableau 2

Statistiques sur les salariés assujettis, 1998

Secteur des décrets	Employeurs	Salariés	Arrérages	Taux de syndicalisation en %
Agents de sécurité	156	11 782		83,1
Automobile Drummondville	144	789	50	1,0
Automobile Laurentides	1 039	4 904	377	5,0
Automobile Mauricie	413	1 969	117	4,8
Automobile Montréal	3 153	15 736	805	9,0
Automobile Québec	804	6 530	236	15,5
Automobile Rimouski	71	357	18	25,4
Automobile Saguenay	516	2 361	111	22,9
Automobile Sherbrooke	849	3 802	668	6,2
Camionnage Montréal	143	780		40,0
Camionnage Québec	273	916		22,2
Coiffure Hull	96	273	289	5,5
Déchets solides Montréal	258	1 216		15,7
Distributeurs de pain	54	248	208	26,2
Édifices publics Montréal	536	7 827		53,9
Édifices publics Québec	585	4 203		28,7
Équipement pétrolier	53	348		32,5
Sous-total	**9 143**	**64 041**	**2 879**	**30,9**
Secteur Construction	Employeurs	Salariés	Arrérages	Taux de syndicalisation en %
Cercueil	17	678		61,4
Matériaux de construction	95	1 347		51,0
Menuiserie métallique	146	998		16,4
Meuble	889	18 134		46,0
Sous-total	**1 147**	**21 157**		**45,4**
TOTAL	10 290	85 198	2 879	34,5
Autres décrets[2]	Employeurs	Salariés	Arrérages	Taux de syndicalisation en %
Boîtes de carton	37	1 415		75,3
Carton ondulé	33	2 177		70,1
Vêtement (4 décrets)	1 123	23 930		36,0
Sous-total	**1 193**	**27 522**		**40,7**

[1] Les données pour l'automobile datent de 1996 et proviennent d'une compilation spéciale.

[2] Ces six décrets sont présentés de façon isolée puisqu'ils seront abrogés le 23 décembre 1999 ou le 30 juin 2000.

Source: Direction des décrets

1.3 Représentativité des parties

Plusieurs études d'impact ont fait état de la représentativité des parties. Comme aucune balise quantitative n'a été établie, l'évaluation d'un tel critère contient une certaine part de subjectivité. Le tableau 3 présente les taux de représentativité des parties pour les décrets pour lesquels cette information est disponible. On constate que ces taux sont très variables, et ils doivent être interprétés avec prudence. Ainsi, un taux faible peut dénoter un manque de volonté de la part du milieu à l'égard de l'assujettissement à un décret pour un secteur donné alors que le même taux pourrait être satisfaisant dans un autre secteur. À l'inverse, un taux élevé peut engendrer des doutes quant à la nécessité de couvrir un secteur donné.

Afin d'accroître la représentativité des comités paritaires, la *Loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective* prévoit, à l'article 17, que la ministre doit nommer au moins deux membres au sein de ces comités qui ne font pas partie des contractants au décret. Toutefois, l'entrée en vigueur de ces dispositions doit se faire à la date fixée par le gouvernement. À ce jour, aucune date n'a encore été déterminée. Le ministère étudie cependant cette question. La section 5.1 du présent document fournit des informations additionnelles à ce sujet.

Toujours pour accroître la représentativité des parties, dans le secteur de l'automobile, de nouvelles parties contractantes patronales sont nommées au comité paritaire dans le but de couvrir tous les segments de l'industrie. Cette notion de représentativité des comités paritaires va au-delà de celle des parties contractantes aux décrets, elle inclut aussi la représentation des tiers.

Tableau 3

Taux de représentativité pour certains décrets (en %)

Décret	Contractants syndicaux		Contractants patronaux	
	Salariés	Établissements	Salariés	Établissements
Agents de sécurité [1]	63	25	73,7	14
Camionnage – Montréal [1]	40	15	44	21
Camionnage – Québec (Partie I) [2]	18,3	2	-	-
Camionnage – Québec (Partie II) [2]	10,3	1	38,1	7,7
Cercueil [2]	14,3	12,5	96,1	68,8
Déchets solides – Montréal [1]	15	9,7	18,4	6,6
Entretien d'édifices publics – Québec [1]	17,7	2,4	32,4	4,4
Équipement pétrolier [2]	39,4	21,3	75,4	55,3
Matériaux de construction – Béton [2]	35,7	9,5	46,9	16,7
Matériaux de construction – Marbre [2]	90,4	81,3	90,4	81,3
Menuiserie métallique [2]	16,1	-	61,3	-
Meuble [1]	22,6	4,7	47,6	13,6

[1] Taux pour l'année 1997
[2] Taux pour l'année 1998

1.4 Prépondérance des conditions de travail et autres critères

Afin d'évaluer l'importance prépondérante d'un décret dans l'établissement des conditions de travail du secteur concerné, les dispositions qu'il contient sont comparées avec celles de la *Loi sur les normes du travail* de même qu'avec les conventions collectives en vigueur dans le secteur et les taux de salaire effectifs versés sur le marché.

Les conditions de travail qu'on retrouve le plus fréquemment dans les décrets de convention collective concernent, outre les salaires, la durée de la semaine normale de travail, les jours fériés, les congés annuels, les journées de maladie ainsi que les régimes de retraite et d'assurances.

Il n'est pas suffisant d'établir que les conditions de travail contenues dans un décret se distinguent de celles prévues à la *Loi sur les normes du travail* pour établir que le décret exerce une signification et une importance prépondérantes pour l'établissement des conditions de travail d'un secteur donné. En comparant les conditions de travail des salariés non syndiqués avec celles des salariés syndiqués, on peut cerner davantage l'influence du décret pour les travailleurs non syndiqués.

La prépondérance des conditions de travail est étroitement reliée aux impacts potentiels des modifications proposées à un décret. Ainsi, plus les dispositions d'un décret sont prépondérantes, c'est-à-dire plus elles constituent les conditions de travail d'un grand nombre de salariés d'un secteur, plus les modifications qui sont apportées à ces dispositions auront un impact significatif sur ces travailleurs. Toutefois, on doit s'assurer que ces dispositions, et les modifications proposées, n'occasionnent pas d'inconvénients sérieux pour les entreprises en concurrence avec des entreprises établies à l'extérieur du Québec et ne nuisent pas au maintien et au développement de l'emploi dans le champ d'application visé.

De façon générale, les conditions de travail des salariés non syndiqués se situent près des conditions minimales prévues au décret, ou légèrement au-dessus, et en deçà de celles de leurs confrères syndiqués. Dans ces cas, la présence d'un décret bénéficie à l'évidence aux travailleurs non syndiqués. C'est la question des salaires qui est la plus déterminante. D'ailleurs, en ce qui concerne les autres conditions de travail, il n'est pas rare de retrouver, dans chacun des décrets, certaines dispositions similaires à celles de la *Loi sur les normes du travail*. Ceci était souhaité par le gouvernement et accepté par les parties, pour assurer une meilleure connaissance de ces droits et faciliter, dans ces cas, le recours pour le salarié.

CHAPITRE II

DÉLAIS DE TRAITEMENT DES DEMANDES DE RENOUVELLEMENT

2.1 Délais et justifications

L'un des principaux objectifs poursuivis par les modifications à la *Loi sur les décrets de convention collective* était d'accélérer le traitement des demandes afin de limiter la période entre le moment où des conditions de travail sont conclues entre les parties et celui où elles sont étendues à des tiers. Antérieurement, les délais de traitement étaient de l'ordre de neuf mois.

Le tableau 1 fait état de ces délais. De façon générale, ils varient entre 10 (agents de sécurité) et 21 mois (installation d'équipement pétrolier). Toutefois, certaines requêtes sont plus récentes, entre 6 et 8 mois, alors que d'autres remontent à plus de deux ans. Dans ces cas, des requêtes complémentaires ont souvent été nécessaires. Les nouvelles dispositions de la loi adoptée en 1996 prévoyaient que les décrets alors en vigueur expireraient le 23 juin 1998 ou à l'échéance prévue au décret, selon la date la plus éloignée. Par la suite, ils furent prolongés jusqu'au 23 décembre 1999. Ces deux prolongations successives de 18 mois ont fait en sorte que l'échéance de plusieurs décrets a été fixée à cette date, ce qui a créé un goulot d'étranglement, forçant le renouvellement d'un grand nombre de décrets en peu de temps.

Bien que de tels délais puissent paraître longs, ils peuvent toutefois être expliqués. D'abord, les informations transmises par les comités paritaires et les parties contractantes sont souvent incomplètes. Les moyens (systèmes informatiques) dont disposent les comités paritaires varient, de sorte que les délais pour répondre aux demandes de renseignements additionnels du ministère peuvent être assez longs. Il s'agit fréquemment d'informations aussi fondamentales que le nombre d'entreprises ou de salariés, les taux de salaire versés et les heures travaillées.

En même temps que la loi avait comme objectif de diminuer les délais, elle identifiait une série de critères devant être rencontrés avant d'adopter un décret, sans préciser ou fournir au ministère

les moyens nécessaires pour qu'il puisse s'assurer du respect de ces critères. Le seul élément facilitant la tâche de ce dernier est la disposition prévoyant que la ministre peut exiger des parties tout renseignement jugé nécessaire pour procéder à l'examen de la demande. Or, les limites auxquelles sont confrontés les comités paritaires ont été mentionnées précédemment. Le manque de ressources, tant du coté du ministère que de celui des comités paritaires, explique aussi l'existence des délais observés.

Les exigences gouvernementales en termes d'études d'impact, qui s'ajoutent aux analyses requises pour vérifier si les critères spécifiés dans la loi sont respectés, sont aussi responsables d'une partie des délais. La réalisation d'une étude d'impact peut s'échelonner sur une période de 4 à 6 mois. La seule tenue d'un sondage pour évaluer la pertinence d'un décret et la perception des employeurs et des salariés quant aux impacts de sa disparition peut facilement prendre de 8 à 12 semaines.

Ces éléments, ajoutés au temps nécessaire à la préparation des mémoires requis pour alimenter la prise de décision et aux délais de publication expliquent que cet objectif visé par la loi n'a pu être satisfait. Il faut cependant noter que la majorité des décrets existants ont fait l'objet d'une analyse exhaustive. Après cette première expérience d'application des modifications apportées à la loi en décembre 1996, il faut se demander si un exercice aussi détaillé est nécessaire à l'avenir, ou du moins s'il est nécessaire dans tous les cas. Ainsi, des études d'impact aussi élaborées ne pourraient être requises que dans le cas de décrets soulevant des problèmes particuliers. De telles études pourraient aussi être réalisées en rotation de façon à couvrir l'ensemble des décrets sur un horizon de cinq ans.

L'expérience acquise lors de cette première ronde de renouvellement des décrets peut également être utilisée pour raccourcir ces délais. Un protocole d'entente pourrait être négocié avec les comités paritaires. Ce protocole préciserait l'ensemble des informations dont le ministère a besoin pour traiter efficacement une requête ainsi que le format dans lequel ces informations pourraient être transmises au ministère. À titre d'information, les diverses étapes menant à l'adoption d'un décret et le temps requis pour chacune de ces étapes apparaissent à l'annexe A et la liste des études et des analyses effectuées est fournie à l'annexe D.

CHAPITRE III

CHAMP D'APPLICATION DES DÉCRETS

3.1 Industriel et territorial

Les problèmes reliés au champ d'application industriel des décrets étaient de deux ordres. D'abord, le phénomène de double assujettissement qui survient lorsqu'un même employeur est assujetti simultanément à plus d'un décret. Par exemple, dans le secteur du vêtement, une entreprise qui confectionne des vêtements pour hommes et des vêtements pour dames est soumise à l'application de deux décrets qui peuvent contenir des taux de salaire et des conditions de travail différents. Un même salarié peut être affecté à ces deux types de production, auquel cas il se verra appliquer un taux de salaire différent en fonction du produit fabriqué, bien que les tâches effectuées soient similaires. On peut facilement imaginer les problèmes que ce genre de situation peut susciter.

Les décrets du bois ouvré et du verre plat, où l'on rencontrait cette problématique, ont été abrogés. En ce qui concerne les décrets du secteur du vêtement, ils pourront être remplacés par des normes sectorielles uniques pour l'ensemble des entreprises qui étaient auparavant assujetties à l'un ou l'autre de ces quatre décrets.

La deuxième problématique reliée au champ d'application industriel a trait à l'extension horizontale. Il s'agit de l'assujettissement à un décret de salariés oeuvrant pour une entreprise dont l'activité principale n'est pas visée par un décret mais dont une proportion de travailleurs effectue des tâches qui sont assujetties à un décret. C'était notamment le cas dans le secteur de l'entretien d'édifices publics où des propriétaires d'immeubles font effectuer l'entretien de leurs édifices par leurs propres salariés, sans avoir recours à une firme spécialisée. L'employeur devait alors respecter les conditions prévues au décret sur l'entretien d'édifices publics pour les employés qui réalisaient ces travaux d'entretien. Les correctifs nécessaires ont été apportés aux

textes des décrets concernés de façon à ne plus assujettir les employeurs qui n'effectuent pas de telles tâches pour autrui.

De la même manière, le décret de l'automobile de la région de Montréal assujettissait les valets de stationnement, ce qui constituait une forme d'extension horizontale. Lors du renouvellement de ce décret, cette situation a été corrigée.

Une dernière problématique concerne cette fois le champ d'application territorial de certains décrets. La loi précise simplement que le champ d'application demandé doit être approprié, ce qui sous-entend que le caractère approprié s'applique autant au champ industriel qu'au champ territorial. On retrouve des décrets régionaux dans les secteurs de l'automobile, du camionnage, des déchets solides, de la coiffure, de l'entretien d'édifices publics, des distributeurs de pain et de la menuiserie métallique. Sur les 20 décrets qui demeureront en application après l'abrogation de ceux du vêtement, 15 ont un caractère régional. Cette notion d'application territoriale de certains décrets a posé et pose toujours des questionnements. Le caractère approprié du champ d'application territorial de ces décrets devra être analysé plus en profondeur.

CHAPITRE IV

PROCÉDURE D'ARBITRAGE

Les modifications apportées à la *Loi sur les décrets de convention collective* prévoient qu'un double assujettissement ou un conflit de champs d'application peut faire l'objet d'une entente entre les comités paritaires et l'employeur professionnel concerné, et qu'à défaut d'entente, ce conflit peut être déféré à un arbitre.

Il y a double assujettissement lorsque plus d'un décret est susceptible de s'appliquer alternativement aux mêmes salariés d'un employeur professionnel et ce, de façon continuelle. Il y a conflit de champs d'application lorsque plus d'un décret est susceptible de s'appliquer simultanément aux mêmes salariés d'un employeur professionnel.

Toutefois, les articles introduisant cette procédure d'arbitrage ne sont pas applicables tant et aussi longtemps qu'un décret n'est pas modifié et adopté en vertu des dispositions de la *Loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective*. Ce délai d'application permettait la résolution des problèmes rencontrés, lors du renouvellement des décrets concernés, avant de pouvoir recourir à cette procédure d'arbitrage. De plus, ces correctifs s'adressaient plus spécifiquement aux décrets des secteurs du vêtement, du bois ouvré et du verre plat. Or, ces deux derniers décrets ont été abrogés en 1997 alors que ceux du vêtement sont prolongés jusqu'au 30 juin 2000.

CHAPITRE V

RÔLE ET POUVOIRS DES COMITÉS PARITAIRES

5.1 Représentation des tiers

La section sur le processus et les critères d'évaluation des requêtes traite, entre autres, de la représentativité des parties, et aborde la question de la représentation des tiers. Les modifications font en sorte que la ministre devra, après consultation des parties, nommer au sein de chaque comité paritaire, au moins un représentant des employeurs assujettis et un représentant des salariés assujettis, qui n'appartiennent pas à l'une ou l'autre des parties contractantes. Ces dispositions ne sont pas encore en vigueur mais peuvent l'être en tout temps suite à une décision en ce sens du gouvernement.

L'entrée en vigueur de telles dispositions peut toutefois soulever certaines difficultés. Ainsi, selon une expérience d'application dans un des secteurs sous décret, il peut s'avérer difficile, pour un salarié non syndiqué, de faire valoir l'ensemble des préoccupations des travailleurs qui n'appartiennent pas à la partie contractante syndicale. De plus, l'employeur doit accepter de libérer cette personne une fois par mois, pour lui permettre de participer aux rencontres du comité. Ces difficultés d'application justifient qu'aucune décision n'ait été prise quant à l'entrée en vigueur de ces modalités.

Il serait donc plus prudent de conserver cette possibilité, mais de ne pas en faire une obligation. Ainsi, il n'apparaît pas pertinent de promulguer cette disposition. Toutefois, le volet permettant la nomination d'une personne à titre d'observateur afin d'assister aux réunions d'un comité paritaire doit être conservé pour que le ministère puisse agir de façon concrète et officielle advenant l'émergence d'une problématique dans un secteur donné.

5.2 Formation de la main-d'œuvre

La loi prévoit que les comités paritaires sont autorisés à participer, aux conditions et dans la mesure prévues au décret, au développement de la formation de la main-d'œuvre par l'élaboration et la mise en oeuvre d'un plan de formation qui doit être agréé conformément à l'article 8 de la *Loi favorisant le développement de la formation de la main-d'œuvre* (L.R.Q., c. D-7.1).

À ce jour, seuls les comités paritaires des secteurs de l'automobile et de la coiffure de la région de Hull s'impliquent concrètement quant au développement de la formation de la main-d'œuvre avec Emploi-Québec, par le biais de comités sectoriels. Il est possible que d'autres secteurs soient impliqués dans la formation mais il s'agit d'approches personnalisées et moins structurées que ce qui est permis par la *Loi sur les décrets de convention collective*.

5.3 Stratégies industrielles

La loi permet également aux comités paritaires de soutenir, aux conditions et dans la mesure prévues au décret, le développement de stratégies industrielles. Après discussions avec les intervenants du milieu, il appert qu'aucune action portant sur ce thème n'a été entreprise à ce jour. Selon quelques répondants, le développement de stratégies industrielles est implicite à l'activité normale d'un comité paritaire dans le cadre des échanges qui y ont cours.

CHAPITRE VI

COÛTS DE FONCTIONNEMENT DU RÉGIME

Les dispositions de la loi concernant le prélèvement des sommes nécessaires à l'application d'un décret n'ont pas été modifiées. Le tableau suivant présente, à titre indicatif, les taux de prélèvement de chacun des décrets. Ce dernier ne doit jamais excéder 0,5 % de la rémunération du salarié et 0,5 % de la liste de paye de l'employeur professionnel.

Tableau 4

Taux de prélèvement en 1998 (%)

Nom du décret	Employeur	Salarié	Artisan
Agents de sécurité	0,30	0,30	NSP
Automobile Drummondville	0,35	0,35	1,25
Automobile Laurentides	0,50	0,50	1,00
Automobile Mauricie	0,35	0,35	2,00
Automobile Montréal	0,35	0,35	1,00
Automobile Québec	0,25	0,25	2,00
Automobile Rimouski	0,40	0,40	0,50
Automobile Saguenay	0,40	0,40	2,00
Automobile Sherbrooke	0,50	0,50	2,50
Boîtes de carton	0,21	0,21	NSP
Camionnage Montréal	0,50	0,50	1,00
Camionnage Québec	0,50	0,50	NSP
Carton ondulé	0,11	0,00	NSP
Cercueil	0,25	0,25	NSP
Coiffure Hull	0,50	0,50	2,50
Déchets solides Montréal	0,50	0,50	NSP
Distributeurs de pain Montréal	0,50	0,50	1,00
Édifices publics Montréal	0,50	0,50	0,90
Édifices publics Québec	0,50	0,50	NSP
Équipement pétrolier	0,50	0,50	2,72
Matériaux de construction	0,40	0,40	1,53
Menuiserie métallique	0,40	0,40	1,53
Meuble	0,15	0,15	NSP

Source : Ministère du Travail, Direction des décrets

À une exception près, les taux de prélèvement pour les employeurs et les salariés sont les mêmes. L'exception provient du secteur du carton ondulé où le taux des employeurs est de 0,11 % alors que la contribution des salariés est nulle. Plusieurs décrets perçoivent le taux maximum prévu par la loi. Pour 1998, l'ensemble des cotisations patronales, ouvrières et artisanales perçues par les comités paritaires s'est élevé à 13,1 M$.

6.1 Coûts assumés par le ministère

Depuis l'adoption des modifications à la loi, les frais de publication de l'avis et les frais de traduction de l'avis et du projet de décret sont à la charge des parties requérantes, lors du dépôt d'une demande visant l'adoption d'un décret, et à la charge du comité paritaire, lors du dépôt d'une demande visant le renouvellement ou la modification d'un décret.

Une entente est intervenue entre le ministère du Travail et le ministère des Relations avec les citoyens et de l'Immigration, responsable de la diffusion des avis gouvernementaux dans les médias, afin que le ministère conserve sa maîtrise d'œuvre dans le choix des médias et que les comités paritaires reçoivent directement leur facture à titre de clients de ce service et de ce fait, puissent bénéficier d'escomptes pour l'utilisation de ce service.

6.2 Frais chargés aux utilisateurs

Les nouvelles dispositions de la loi prévoient également que le gouvernement peut déterminer, par règlement, dans quel cas et de qui, des frais, des droits ou des honoraires peuvent être exigés et en fixer les montants. Depuis l'entrée en vigueur de ces dispositions en 1996, le gouvernement ne s'est pas prévalu de cette possibilité.

PARTIE II

RAPPORT SUR LA PERTINENCE DE MAINTENIR LES DÉCRETS DE CONVENTION COLLECTIVE DANS L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

INTRODUCTION DE LA PARTIE II

Tel qu'indiqué précédemment, le ministère du Travail a l'obligation de se prononcer sur la pertinence de maintenir le secteur manufacturier dans le champ d'application de la loi. Cette évaluation doit être réalisée en collaboration avec le ministère de l'Industrie et du Commerce.

Selon certaines critiques formulées à l'égard du régime, l'attention particulière accordée aux décrets dans le secteur manufacturier s'explique surtout par la concurrence extérieure que doivent subir les entreprises locales. En effet, le contenu d'un décret pourrait faire en sorte que les établissements qui y sont assujettis soient tenus d'appliquer des conditions minimales de travail supérieures à celles octroyées par leurs compétiteurs localisés hors du Québec, affectant ainsi leur compétitivité. C'est d'ailleurs pour prévenir ces situations que des études d'impact économique ont été effectuées avant d'autoriser le renouvellement des décrets actuellement en vigueur. D'autre part, une décision du Conseil des ministres en date du 16 juin 1999[8] confiait également « à la ministre d'État au Travail et à l'Emploi le soin d'examiner l'impact du régime des décrets sur le démarrage d'entreprises dans le domaine manufacturier québécois ». Cet aspect sera donc abordé spécifiquement dans la présente étude.

Le prochain chapitre présentera quelques expériences d'application de décrets dans le secteur manufacturier. La compétitivité des industries assujetties y sera abordée. Le chapitre suivant traitera des principes justifiant une remise en question de la loi et proposera deux scénarios qui tenteront de cerner l'évolution du secteur manufacturier avec et sans décrets. De plus, on y examinera les alternatives possibles à *la Loi sur les décrets de convention collective* et l'impact des décrets sur le démarrage d'entreprises.

[8] Décision no. 99-180 en date du 16 juin 1999.

Présentation des décrets dans l'industrie manufacturière

Le Décret sur l'industrie du meuble

L'industrie du meuble est régie par un décret depuis 1952. Il assujettit 889 employeurs et 18 134 salariés (soit 3,4 % de l'emploi total dans le secteur manufacturier) et son champ d'application industriel vise la fabrication de meubles de maison et à usages commerciaux. Son champ d'application territorial comprend tout le Québec. En 1997, la représentativité des parties contractantes s'élevait à 52,3 %, soit 47,6 % pour la partie patronale et 22,6 % pour la partie syndicale. En effet, 18,0 % des salariés étaient représentés simultanément par les deux parties contractantes. Le taux de syndicalisation atteignait 43,0 % et le salaire moyen des travailleurs assujettis se situait à 10,41 $ l'heure.

Le Décret sur l'industrie des matériaux de construction (produits en béton)

Le *Décret sur l'industrie des matériaux de construction* comporte deux sections, soit une portant sur l'industrie des produits en béton et une autre s'appliquant à l'industrie du marbre. Cette dernière s'apparente davantage au secteur des services et à celui de la construction. En effet, l'industrie du marbre ne manufacture pas de produits destinés à la vente, mais réalise surtout des contrats pour autrui. Elle ne sera donc pas retenue dans cette analyse.

Le *Décret sur l'industrie des matériaux de construction (partie I : produits en béton)* est en vigueur depuis 1960. Il assujettit 1 273 salariés (soit 0,2 % de l'emploi total dans le secteur manufacturier) œuvrant dans 84 établissements. Son champ d'application s'étend à tout le Québec et vise les industries spécialisées dans la fabrication de produits en béton, à l'exception de certains éléments architecturaux ou structuraux. Les parties contractantes représentent 70,7 % des salariés visés par le décret, soit 62,8 % pour la partie patronale et 35,7 % pour la partie syndicale. Le taux de syndicalisation atteint 59,9 % parmi les salariés assujettis. Dans le cas des chauffeurs de camions, le salaire horaire moyen se situe à 12,96 $ l'heure, alors qu'il atteint 14,26 $ l'heure pour les autres salariés.

Le Décret sur l'industrie du cercueil

Le *Décret sur l'industrie du cercueil* est entré en application en 1957. Il fixe les conditions minimales de travail de 678 salariés (soit 0,1 % de l'emploi total dans le secteur manufacturier) répartis dans 17 établissements. Son champ d'application territorial s'étend à tout le Québec et les principales activités visées par ce décret sont la fabrication, la réparation et l'expédition de cercueils, de voûtes funéraires et d'urnes cinéraires. La représentativité de la partie contractante patronale atteint 96,1 %, alors qu'elle se situe à 14,3 % du côté syndical. Tous les salariés représentés par la partie contractante syndicale sont aussi représentés par la partie contractante patronale, ce qui fait en sorte que la représentativité totale des parties s'élève à 96,1 %. Le taux de syndicalisation des salariés assujettis est de 66,2 %. Le salaire moyen des travailleurs visés par ce décret se situe à 11,62 $ l'heure.

Le Décret sur l'industrie de la menuiserie métallique (région de Montréal)

Le *Décret sur l'industrie de la menuiserie métallique (région de Montréal)* est entré en application en 1962. Selon le rapport annuel présenté par le comité paritaire pour l'année 1998, 146 employeurs et 998 salariés y étaient assujettis (soit 0,2 % de l'emploi total dans le secteur manufacturier). Le décret comprend deux zones qui couvrent un territoire de 160 kilomètres autour de l'île de Montréal et de la municipalité de Laval. Le champ d'application industriel du décret régit toute fabrication, production, transformation et montage en atelier, pour autrui, d'ouvrages de serrurerie et de menuiserie métallique (tels les escaliers, les échelles, les clôtures, les portes et les châssis destinés à des bâtiments commerciaux et industriels, etc...). La représentativité de la partie contractante patronale se situe à 61,3 %, comparativement à 16,1 % pour la partie contractante syndicale. Le taux de syndicalisation des salariés assujettis ne s'élève qu'à 16,4 %. Le décret comporte neuf catégories d'emploi et les salaires horaires moyens versés aux travailleurs varient entre 12,99 $ et 18,41 $.

Les décrets dans le secteur du vêtement

En 1998, quatre décrets étaient en application dans le secteur du vêtement. Ils fixaient certaines conditions minimales de travail dans les industries de la confection pour hommes, de la confection pour dames, de la chemise pour hommes et du gant de cuir. Selon les rapports

annuels des comités paritaires, 23 930 salariés (soit 4,5 % de l'emploi total dans le secteur manufacturier) et 1 123 employeurs y étaient assujettis. Le taux de syndicalisation atteignait 36,0 %. Le salaire horaire moyen des travailleurs visés par chacun des décrets variait entre 9,50 $ (dans l'industrie de la confection pour hommes) et 10,51 $ (dans l'industrie du gant de cuir).

Certains irritants soulevés par des intervenants des secteurs concernés (dont des problèmes de double assujettissement) ont cependant conduit à l'abrogation de ces décrets. Tel que mentionné précédemment, le projet de loi n° 47 a pour objet de mettre fin au régime des décrets en juin 2000 dans cette industrie et de proposer une nouvelle réglementation issue de la *Loi sur les normes du travail*. Après une période de transition de 18 mois, ces normes sectorielles pourront entrer en vigueur à compter de janvier 2002.

Les décrets dans le secteur du carton

Deux décrets sont actuellement en vigueur dans le secteur de la deuxième transformation des produits en carton. Ces décrets concernent la fabrication de boîtes en carton ondulé et de boîtes pliantes. Ils expireront le 23 décembre 1999, puisque les parties contractantes n'ont pu s'entendre pour déposer une requête en renouvellement.

Le *Décret sur les produits de papier et de carton ondulé* assujettit 33 employeurs et 2 177 salariés. En 1998, ces derniers recevaient une rémunération moyenne de 16,88 $ l'heure. Le taux de syndicalisation se situait à 70,1 %. Le *Décret sur les boîtes et produits de carton* s'applique à 37 employeurs et 1 415 salariés. La rémunération moyenne des travailleurs visés par ce décret s'élevait à 15,46 $ l'heure en 1998. Le taux de syndicalisation atteignait 75,3 %. Ces deux décrets totalisent donc 3 592 salariés, soit 0,7 % des emplois dans le secteur manufacturier.

CHAPITRE VII

EXPÉRIENCES D'APPLICATION DES DÉCRETS DANS L'INDUSTRIE MANUFACTURIÈRE

7.1 Introduction

Suite aux demandes de renouvellement de décrets présentées par les parties contractantes, le ministère du Travail a réalisé des études d'impact économique concernant les quatre industries manufacturières visées par ces décrets. Ce chapitre présente les principaux résultats de ces études, ainsi qu'une analyse portant sur deux industries où les décrets ont été abrogés en 1997, soit celles du bois ouvré et du verre plat. Ces informations permettront de mieux connaître la situation économique prévalant dans ces secteurs.

7.2 Le Décret sur l'industrie du meuble

Ce décret avait été abrogé en avril 1982, mais de nouvelles parties contractantes ont présenté une requête afin de réassujettir ce secteur. Selon le représentant des parties contractantes, l'abrogation du décret précédent avait eu pour effet d'entraîner une baisse des salaires et d'instaurer une forte concurrence déloyale.[9] Parmi les décrets en vigueur en 1998, celui s'appliquant à l'industrie du meuble comprenait le plus grand nombre de salariés. Il regroupait environ 37 % de la main-d'œuvre concernée par un décret dans l'industrie manufacturière. Cette proportion augmentera à 86 %, suite au non renouvellement des décrets du carton et du vêtement. L'étude d'impact économique produite en décembre 1998 lors du renouvellement de ce décret indique qu'il bénéficie surtout aux travailleurs non syndiqués. Elle met également en évidence le dynamisme économique de ce secteur depuis 1993.

[9] Ces propos ont été tenus lors des auditions du 26 janvier 1983, suite à la prépublication du décret actuellement en vigueur.

Analyse salariale

Les informations obtenues du comité paritaire pour le mois d'avril 1998 révèlent que le décret exerce une influence importante sur la rémunération versée aux salariés non syndiqués. Le graphique 2 met en évidence qu'une forte proportion de ces travailleurs reçoit un salaire près de celui prévu au décret. La rémunération moyenne des salariés non syndiqués s'élevait à 9,79 $ l'heure en avril 1998, soit environ un dollar de plus que le taux du décret (qui était fixé à 8,80 $). Les salariés syndiqués percevaient un salaire moyen sensiblement plus élevé, soit 11,36 $ l'heure. L'écart salarial entre ces deux groupes atteignait donc 16,0 %.

Les données du comité paritaire ne comportant pas d'information par salarié, l'analyse de la répartition des salaires autour de la moyenne a donc été réalisée sur la base de la rémunération moyenne versée par établissement. Ainsi, 68,3 % des travailleurs non syndiqués œuvraient dans des établissements où le salaire moyen était inférieur à 10,00 $ l'heure. Cette proportion n'atteignait que 22,6 % dans le cas des établissements syndiqués. De plus, seulement 6 % des travailleurs syndiqués se retrouvaient dans des établissements où le salaire moyen était inférieur à 9,00 $ l'heure, comparativement à 25 % lorsque les établissements sont non syndiqués.

Les différences salariales sont un peu moins grandes entre les contractants et les non-contractants. Dans le premier cas, le salaire moyen des travailleurs s'établit à 10,95 $ l'heure, comparativement à 9,88 $ dans le second. Cet écart de 1,07 $ s'explique surtout par le taux de syndicalisation plus élevé des entreprises contractantes.

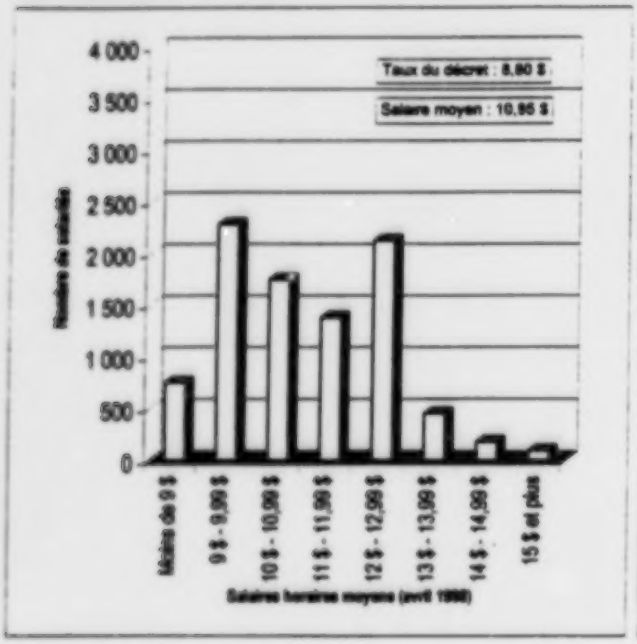
Analyse de la compétitivité

Par rapport à la concurrence extérieure, le Québec bénéficie d'un avantage comparatif au chapitre des salaires. En effet, depuis 1983, l'industrie québécoise du meuble a toujours versé des salaires horaires moyens inférieurs à ceux de l'Ontario. Selon le recensement des manufactures effectué par Statistique Canada pour l'année 1996, le salaire horaire moyen se situait à 11,09 $ au Québec contre 12,49 $ en Ontario. Dans le cas plus spécifique du meuble de maison, l'écart avec l'Ontario était de l'ordre de 3,7 % en faveur du Québec. Aux États-Unis, le taux de change a fait en sorte que la rémunération y était plus élevée, soit 13,62 $ l'heure. Après avoir subi les contrecoups de la récession économique survenue au début des années 90,

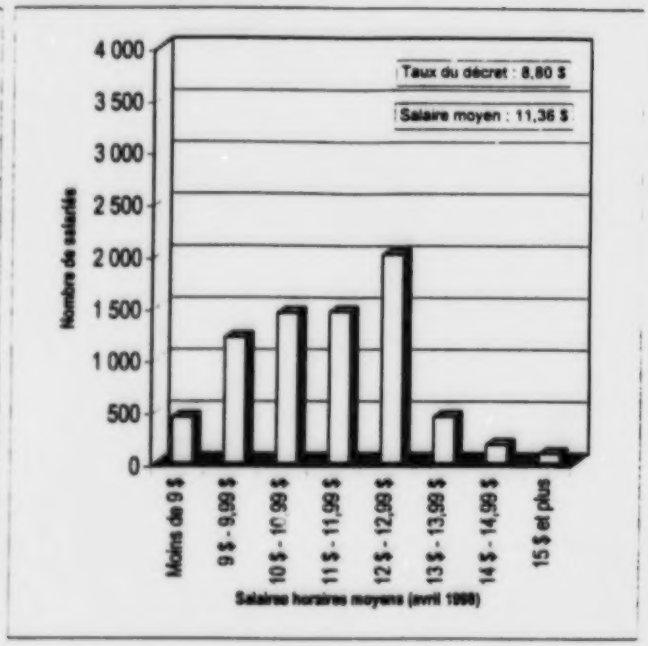
Graphique 2

Répartition des salariés assujettis au décret sur l'industrie du meuble selon le salaire horaire moyen de chacun des établissements
(selon les données fournies par le comité paritaire pour avril 1998)

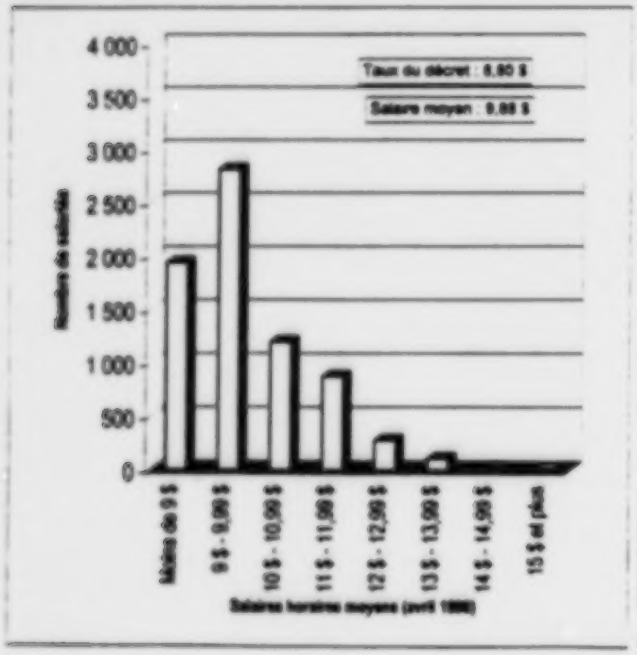
Établissements contractants



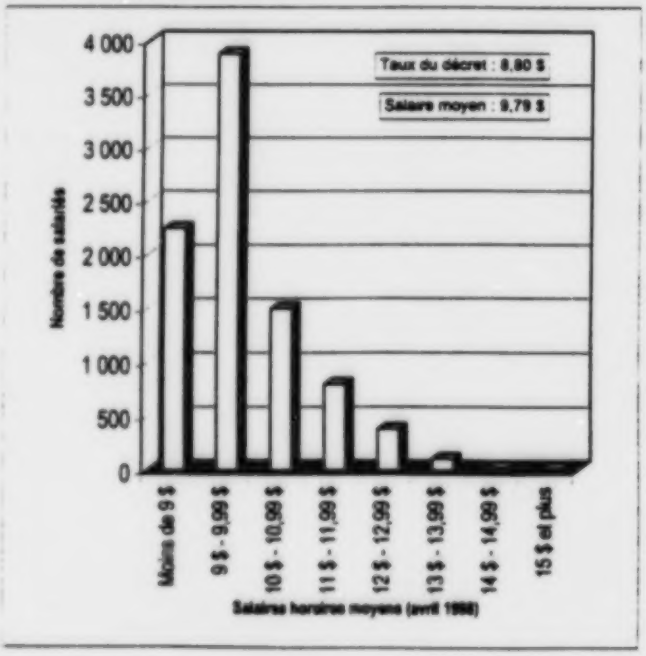
Établissements syndiqués



Établissements non contractants



Établissements non syndiqués



l'industrie du meuble a par la suite connu une progression importante. Ainsi, entre 1992 et 1996, l'augmentation de la valeur des livraisons a atteint 31 % au Québec (graphique 3). Les exportations ont presque triplé, passant de 216 millions à 601 millions. En 1996, elles représentaient 42,3 % des livraisons québécoises de meubles, comparativement à 13,2 % en 1989.

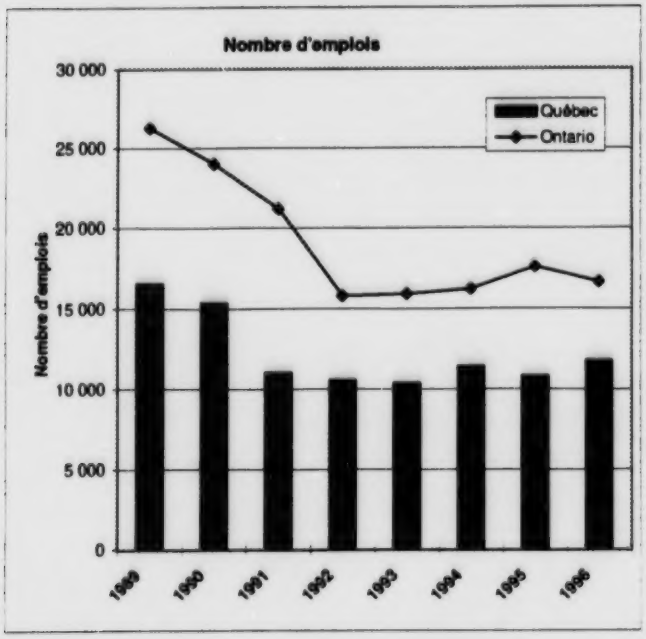
Sondage auprès des entreprises

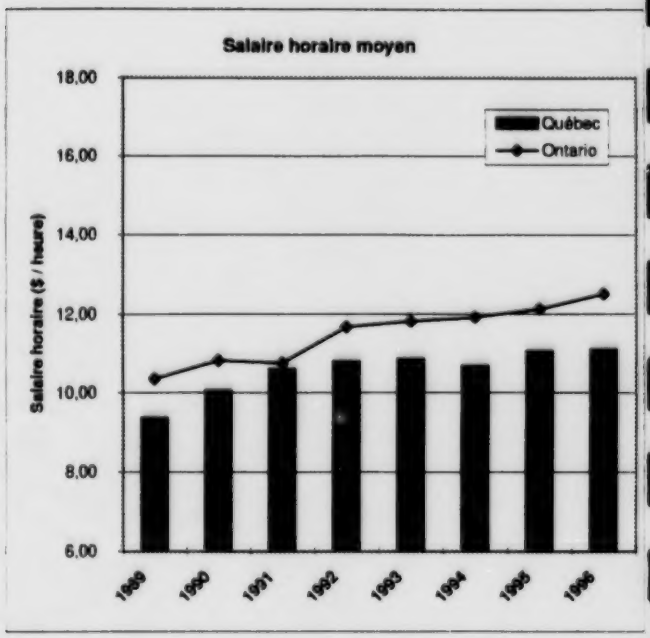
Lors de l'étude d'impact économique effectuée par le ministère du Travail dans le cadre du renouvellement du *Décret sur l'industrie du meuble*, un sondage a été réalisé auprès des gestionnaires afin d'obtenir leur perception concernant les effets de ce décret. Une majorité des 107 répondants considérait que l'absence de décret ne générerait aucun impact sur les salaires et les bénéfices marginaux accordés aux salariés. Plus spécifiquement, 68 % des établissements syndiqués estimaient qu'une abolition du décret n'aurait aucun impact sur les salaires, comparativement à 57 % pour les entreprises non syndiquées. Les répondants n'anticipaient donc aucune diminution significative de leur coût de main-d'œuvre advenant l'abrogation du décret.

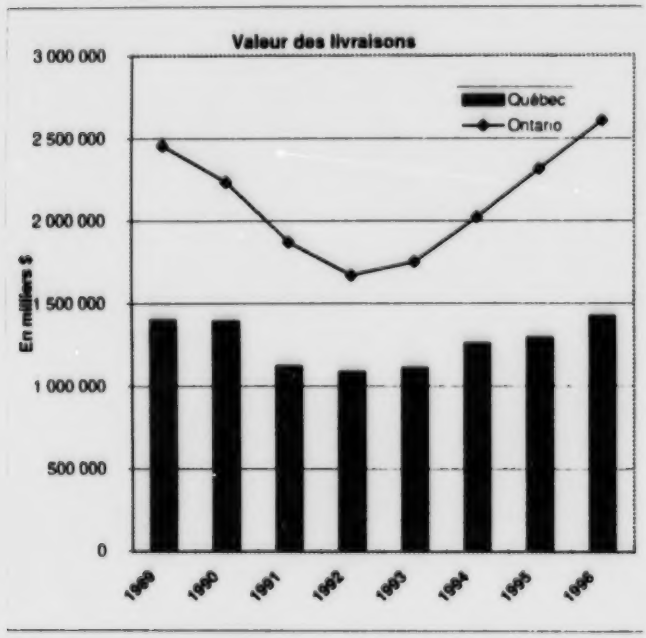
En ce qui concerne la rentabilité des entreprises, environ la moitié des répondants juge qu'elle augmenterait un peu ou modérément en l'absence de décret. De plus, entre 26 et 54 % des répondants anticipaient une hausse des investissements. Le taux le plus élevé se retrouvait chez les établissements syndiqués. Une explication possible à ce résultat serait que les entreprises syndiquées pourraient envisager de diminuer leur coût de main-d'œuvre en mécanisant davantage leur procédé de production.

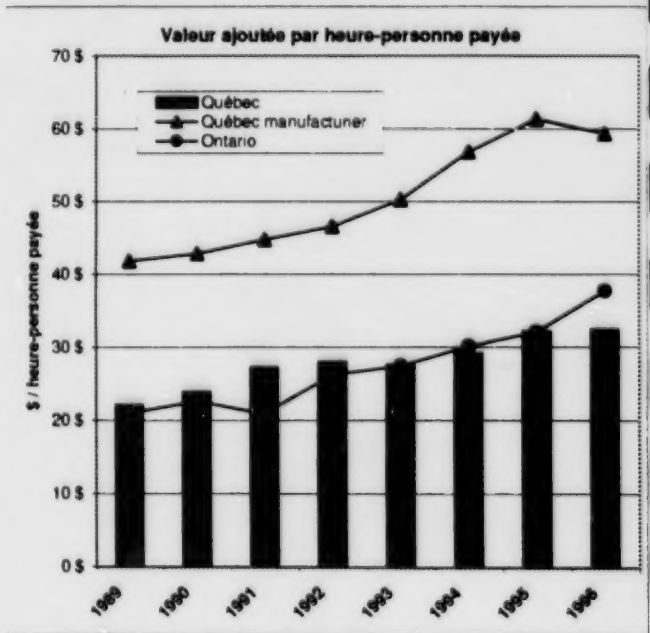
Dans l'ensemble, les résultats du sondage ne permettent pas de conclure que l'abrogation du décret pourrait modifier, de façon importante, la situation économique dans cette industrie. Les réponses obtenues des gestionnaires indiquent souvent qu'une abrogation n'aurait aucun impact sur les variables qui ont été sondées. Il faut cependant mentionner que quelques répondants ont ajouté des commentaires sur les contraintes bureaucratiques que génère, selon eux, le décret. La disparition du concept de « taux horaire moyen d'atelier », survenue lors du dernier renouvellement, réduira ces complications administratives et facilitera l'application du décret.

Graphique 3
Statistiques principales, industrie du meuble
1989 à 1996









Source: Statistique Canada, Cat. 31-203
Note: Pour les fins de cette analyse, l'industrie du meuble comprend tout le groupe 26 sauf le sous-groupe 2699

02/28/2000

7.3 Le Décret sur l'industrie des matériaux de construction

La section de ce décret qui concerne les produits en béton regroupe des entreprises fabriquant principalement des tuyaux ainsi que des blocs et des briques en béton. Ils se retrouvent principalement dans deux industries, soit celle des tuyaux en béton (CAE 3541) et celle des autres produits en béton (CAE 3549). L'étude d'impact économique qui a été effectuée lors de la requête en renouvellement du décret révèle que ces industries ont connu une réduction de leurs activités au cours des dix dernières années. Ces difficultés sont surtout attribuables au ralentissement de la croissance démographique et au vieillissement de la population, à la diminution des travaux d'infrastructure et à la concurrence de produits substituts (tels les produits en plastique ou en métal).

Analyse salariale

Le décret comporte quatre classes de travailleurs, soit les « chauffeurs de camions », les « autres métiers »[10], les « gardiens » ainsi que les « étudiants ». En septembre 1998, aucun gardien n'était inscrit au fichier du comité paritaire et 21 étudiants étaient encore à l'emploi de ces entreprises. Le salaire moyen des chauffeurs de camions se situait à 12,96 $ l'heure, soit 1,16 $ de plus que le taux du décret. Celui des travailleurs appartenant à la catégorie « autres métiers » atteignait 14,26 $ l'heure, alors que le taux horaire prévu au décret ne s'élevait qu'à 11,68 $.

Comme c'était le cas pour l'industrie du meuble, le décret exerce une influence importante sur la rémunération des travailleurs non syndiqués (graphiques 4 et 5). En effet, parmi les salariés classifiés dans la catégorie « autres métiers », 25,9 % des non-syndiqués recevaient exactement le taux du décret et 42,4 % d'entre eux se situaient à moins de 0,50 $ l'heure au-dessus de ce taux minimum. Dans le cas des chauffeurs de camions, 22,5 % des non-syndiqués obtenaient le taux prévu au décret, alors que 42,2 % se retrouvaient à moins de 0,50 $ l'heure du taux du décret. Une grande proportion des travailleurs non syndiqués était à l'emploi de petits établissements où le taux de syndicalisation est seulement de 5 %, comparativement à 58,3 % pour les grands établissements.

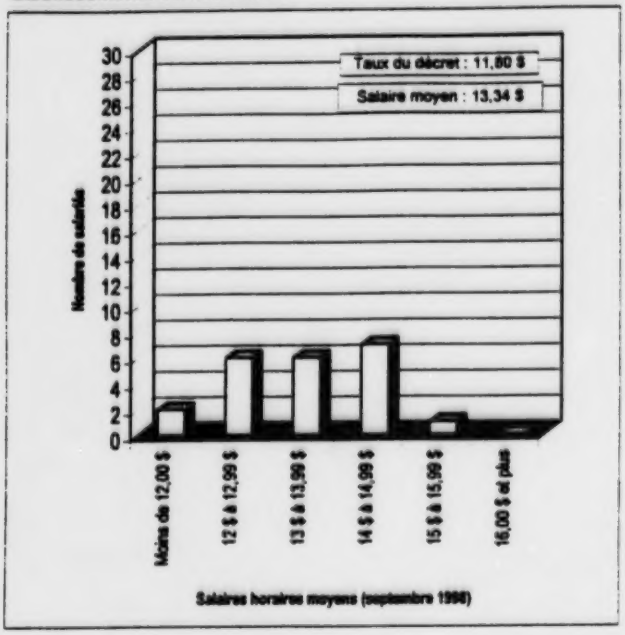
[10] La catégorie « autres métiers » regroupe 92 % des salariés assujettis.

Graphique 4

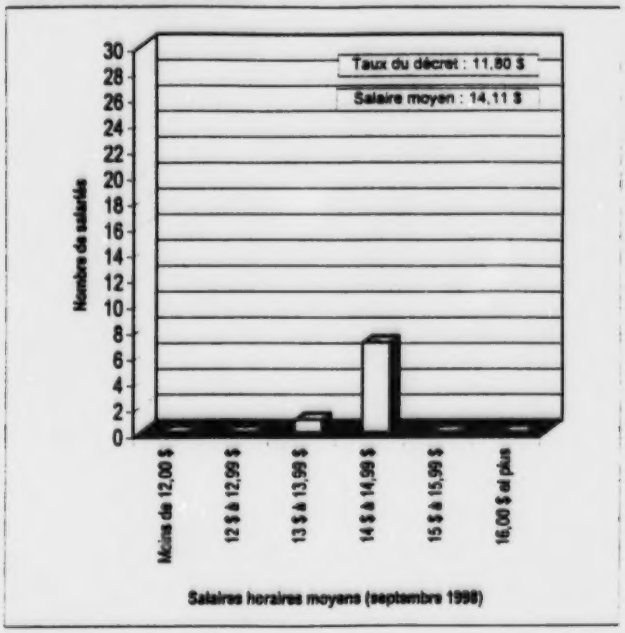
Répartition des salariés assujettis au décret sur l'industrie des matériaux de construction (béton) selon le salaire horaire moyen, pour la catégorie de travailleurs appartenant à la classification « chauffeurs de camions »

(selon les données fournies par le comité paritaire pour septembre 1998)

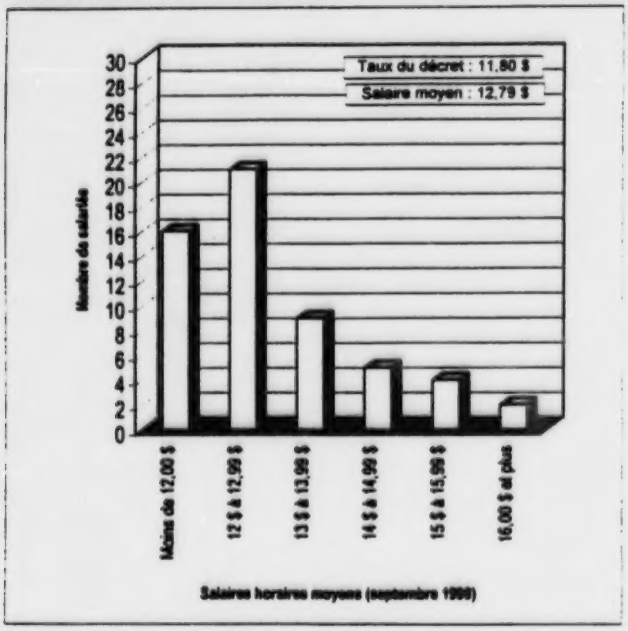
Établissements contractants



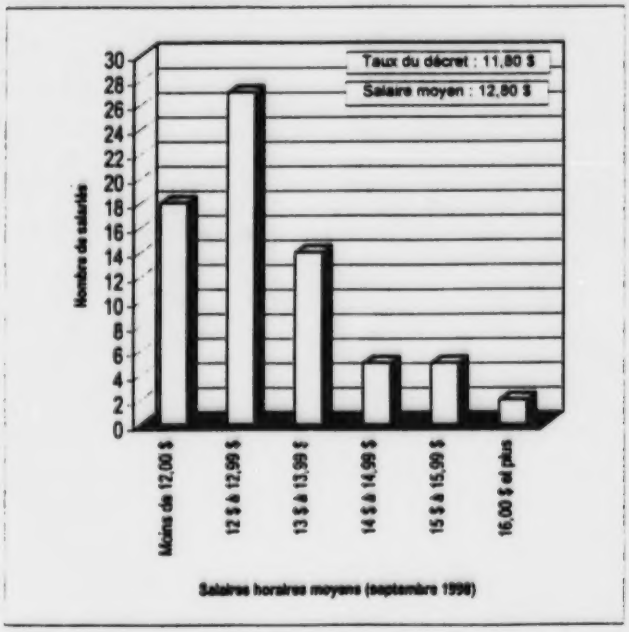
Établissements syndiqués



Établissements non contractants



Établissements non syndiqués

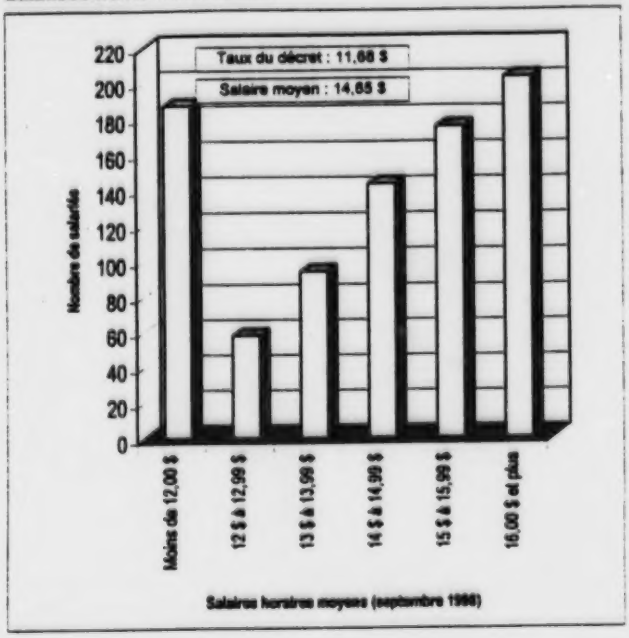


Graphique 5

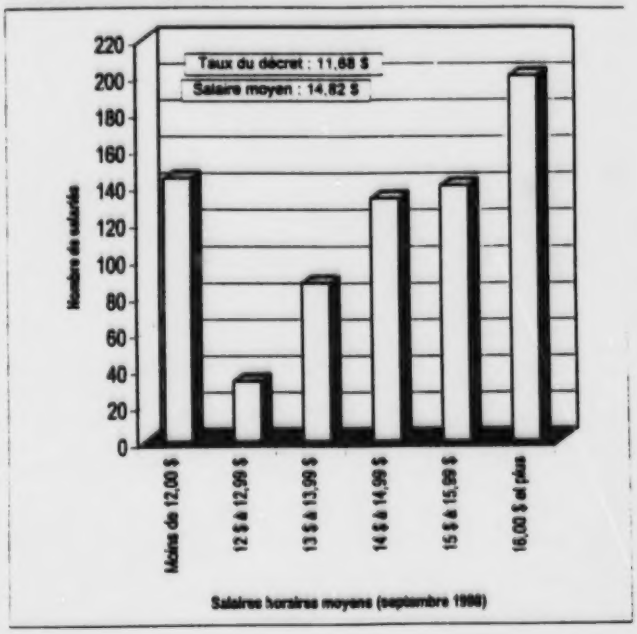
Répartition des salariés assujettis au décret sur l'industrie des matériaux de construction (béton) selon le salaire horaire moyen, pour la catégorie de travailleurs appartenant à la classification « autres emplois »

(selon les données fournies par le comité paritaire pour septembre 1998)

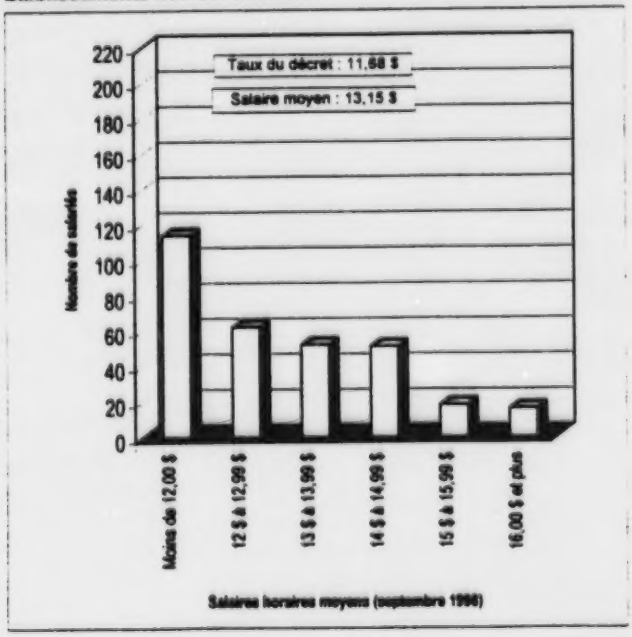
Établissements contractants



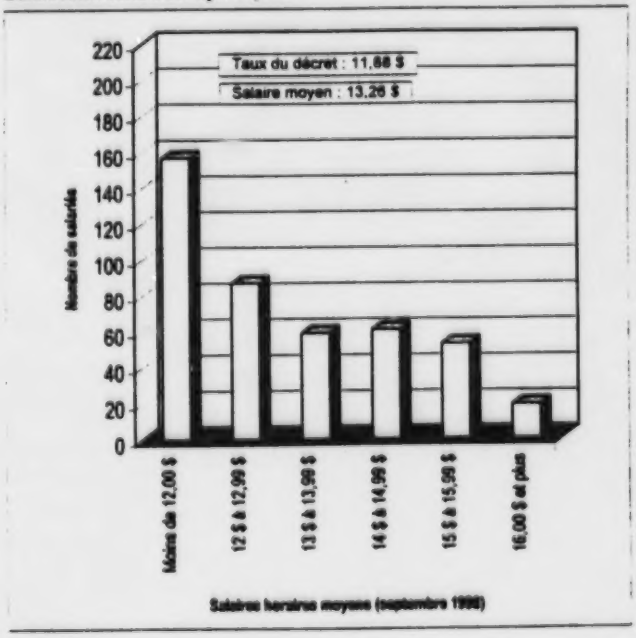
Établissements syndiqués



Établissements non contractants



Établissements non syndiqués



Analyse de la compétitivité

Tel qu'indiqué précédemment, les industries visées par ce décret ont connu un ralentissement au cours des dernières années. Il en fut de même en Ontario. Ainsi, entre 1989 et 1996, la valeur des livraisons de l'industrie des tuyaux en béton a diminué de 6 % au Québec et de 25 % en Ontario. La chute fut encore plus forte dans l'industrie des autres produits en béton, soit 21 % au Québec et 43 % en Ontario (graphique 6). Malgré ces tendances à la baisse, la part du Québec dans l'ensemble du Canada a augmenté. Les importations dans ces deux provinces ayant diminué pendant cette même période, elles ne peuvent donc expliquer la faiblesse des livraisons provenant des établissements québécois et ontariens.

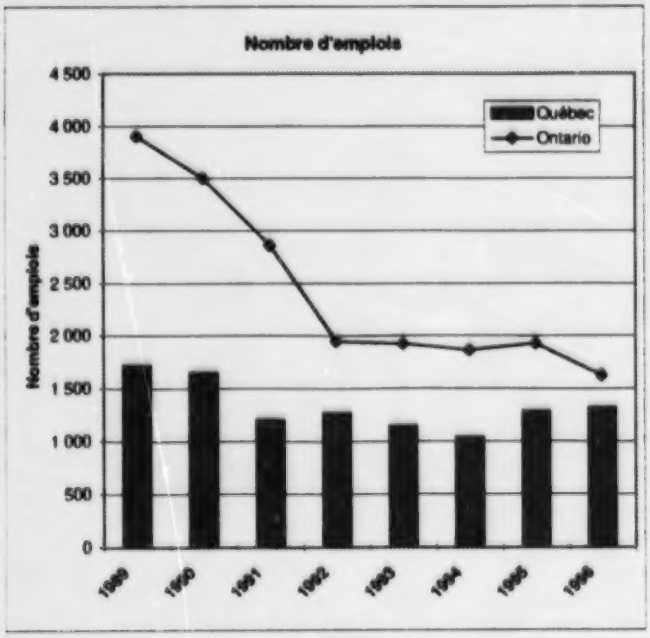
La principale cause des difficultés éprouvées par ces industries provient de la concurrence émanant de produits substituts comme ceux fabriqués en plastique (tuyaux en PVC), en métal (revêtements d'aluminium) ou en bois traité. Ceux-ci ont remplacé partiellement les produits en béton dans certaines utilisations. Cependant, selon le recensement des manufactures de 1996, ces industries concurrentes versent des salaires légèrement plus élevés que ceux accordés par les entreprises fabriquant des produits en béton. Les salaires spécifiés au décret n'exercent donc pas un effet négatif à ce chapitre.

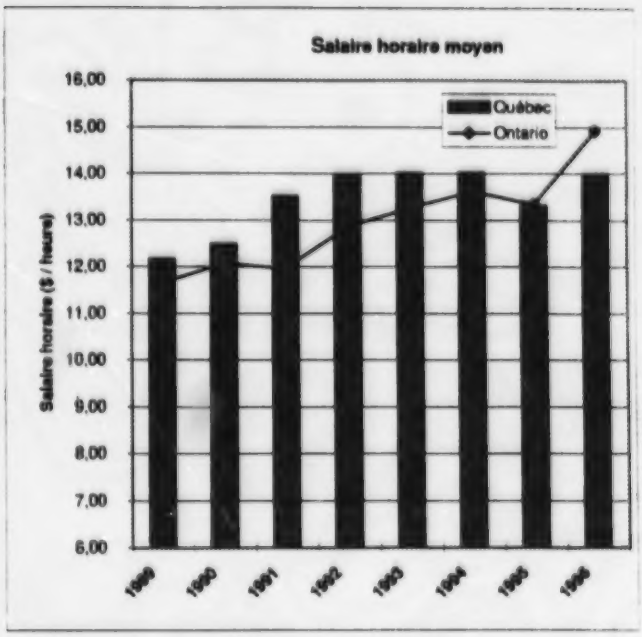
Les entreprises québécoises bénéficient également d'un avantage par rapport à celles localisées aux États-Unis. En raison du taux de change favorable, les salaires versés au Québec sont moins élevés. Les exportations vers les États-Unis demeurent toutefois à des niveaux relativement modestes. En 1996, elles représentaient 5,7 % des livraisons de tuyaux en béton et 12,6 % des expéditions des autres produits en béton. Le poids élevé de ces produits par rapport à leur valeur augmente les frais de transport, restreignant ainsi les possibilités d'exportation ou d'importation.

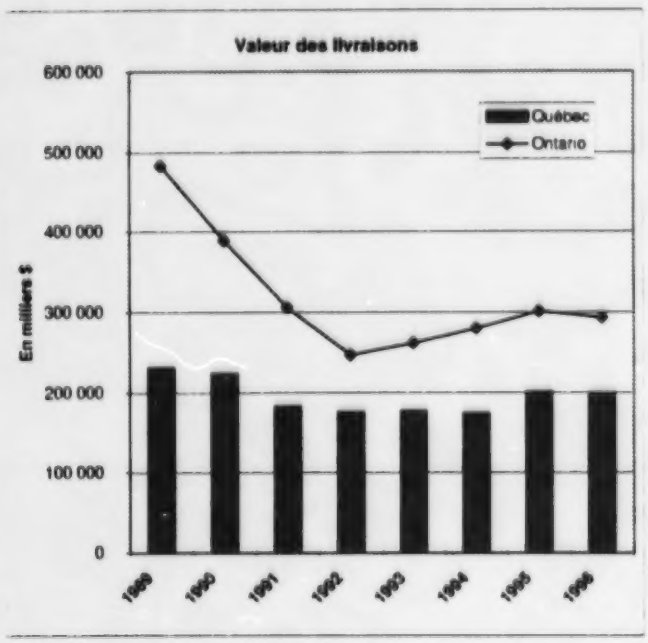
Sondage auprès des entreprises

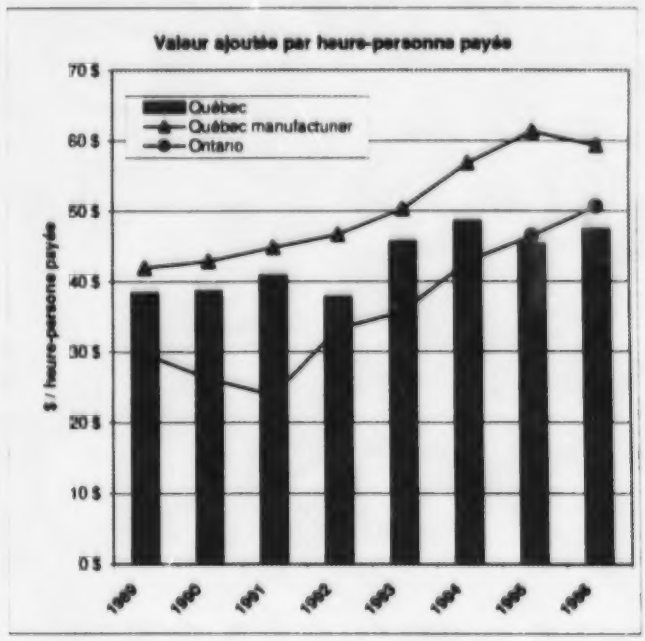
Le sondage qui a été réalisé auprès des entreprises suite à la demande de renouvellement du décret a permis d'évaluer la perception des gestionnaires concernant certains paramètres économiques influencés par le décret. Ainsi, une majorité des établissements contractants, syndiqués ou de grande taille estime que l'abrogation du décret n'aurait aucun

Graphique 6
Statistiques principales, industrie du béton
1989 à 1996









Source: Statistique Canada, Cat. 31-203
Note: Pour les fins de cette analyse, l 'industrie des produits en béton comprend les sous-groupes 3541 et 3549

02/28/2000

impact sur le niveau des salaires. Toutefois, près de la moitié des établissements qui sont non contractants, non syndiqués et de petite taille considère que l'abolition du décret pourrait entraîner des diminutions salariales.

Parmi les paramètres reliés à l'environnement économique, seulement deux ont généré des réponses permettant de conclure à un changement de comportement advenant l'abrogation du décret. Ainsi, plus de 40 % des 44 répondants ont indiqué que l'absence de décret pourrait entraîner une augmentation des investissements et du nombre d'emplois. Les résultats sont plus partagés en ce qui concernent la productivité, les prix et l'intensité concurrentielle. Selon le type de regroupement retenu[11], entre 18 % et 75 % des réponses obtenues sont à l'effet qu'il n'en résultera aucun changement. Plus de la moitié des répondants a indiqué que l'absence de décret favoriserait une augmentation de la rentabilité.

7.4 Le Décret sur l'industrie du cercueil

En 1998, le *Décret sur l'industrie du cercueil* fixait les conditions minimales de travail de 678 salariés. Ce décret s'avère un des plus petits en terme d'effectifs assujettis. Selon l'étude d'impact économique effectuée lors de la demande de renouvellement du décret, cette industrie connaît une période de croissance importante depuis 1994. Le décret exerce une influence importante sur les conditions salariales de tous les salariés assujettis, qu'ils soient syndiqués ou non.

Analyse salariale

Les entreprises visées par le décret sont tenues de payer un salaire horaire moyen d'atelier[12] qui s'élevait à 11,25 $ en septembre 1998. La moyenne des salaires effectivement versés durant l'année atteignait 11,62 $, soit seulement 3,3 % de plus que le taux minimum. La rémunération des employés syndiqués se situait à 11,60 $ l'heure, comparativement à 11,67 $ pour les travailleurs non syndiqués (graphique 7). L'écart entre les salaires de chacun de ces groupes et

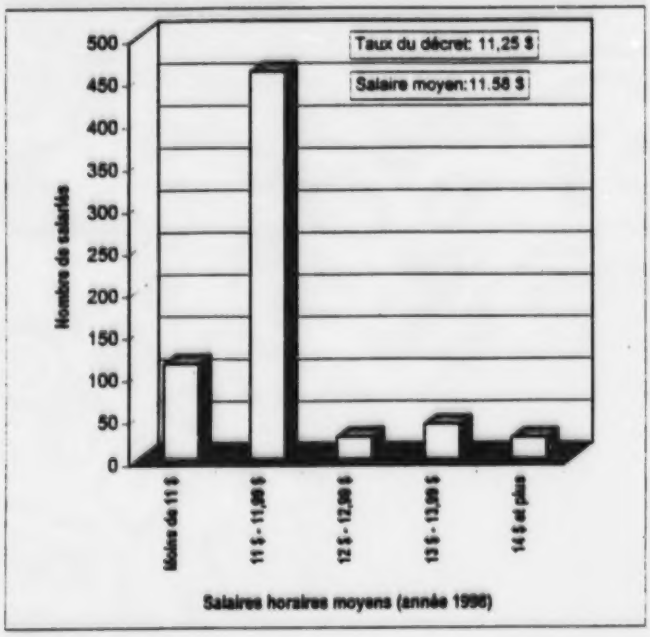
[11] Ces regroupements sont : les syndiqués, les non syndiqués, les contractants et les non contractants.
[12] Selon le décret sur l'industrie du cercueil, les entreprises doivent verser à leurs travailleurs des salaires dont la moyenne mensuelle par établissement doit être égale ou supérieure au taux prévu au décret. Ainsi, l'employeur doit « équilibrer » le salaire de ses travailleurs lorsque surviennent des mouvements de personnel.

Graphique 7

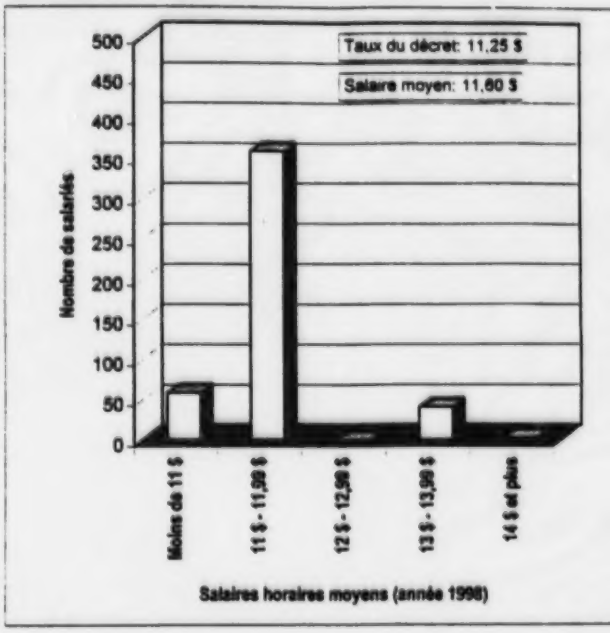
Répartition des salariés assujettis au décret sur l'industrie du cercueil selon le salaire horaire moyen de chacun des établissements

(selon les données fournies par le comité paritaire pour l'année 1998)

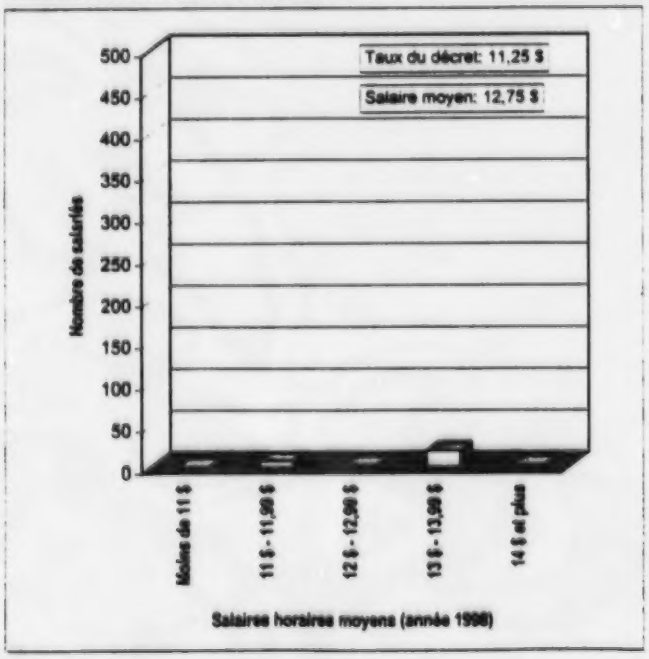
Établissements contractants



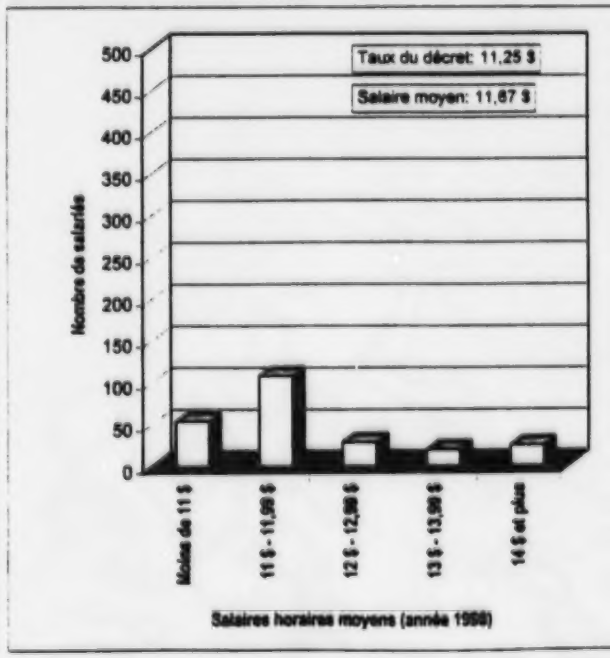
Établissements syndiqués



Établissements non contractants



Établissements non syndiqués



celui prévu au décret se situe donc à moins de 0,50 $ l'heure. Le léger avantage dont disposent les travailleurs non syndiqués s'explique par le type de produits fabriqués. En effet, ces derniers produisent proportionnellement plus de cercueils en métal, un créneau mieux rémunéré.

Analyse de la compétitivité

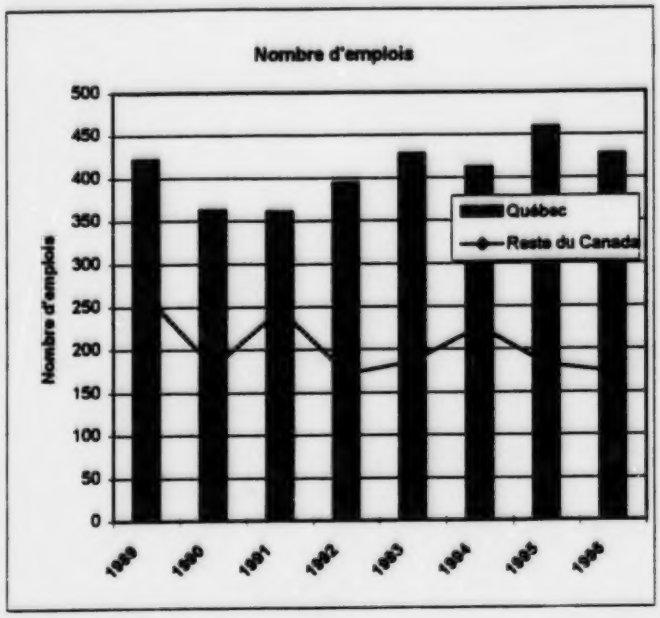
Entre 1989 et 1996, la valeur des livraisons québécoises de cercueils est passée de 33,3 millions de dollars à 45,6 millions de dollars, soit une augmentation de 37 % en sept ans. Pendant cette même période, les livraisons provenant des autres provinces canadiennes sont demeurées stables à 16,1 millions de dollars. En 1996, les livraisons québécoises représentaient 73,9 % des expéditions canadiennes. Les exportations québécoises de cercueils ont triplé entre 1994 et 1998. Elles sont ainsi passées de 16,3 millions à 48,6 millions de dollars. L'Ontario a connu une performance beaucoup moins bonne, puisque ses exportations ont diminué légèrement pendant cette période. Au chapitre des salaires, les établissements québécois ont versé un taux horaire moyen de 12,20 $ en 1996, comparativement à 12,91 $ dans le reste du Canada (graphique 8).

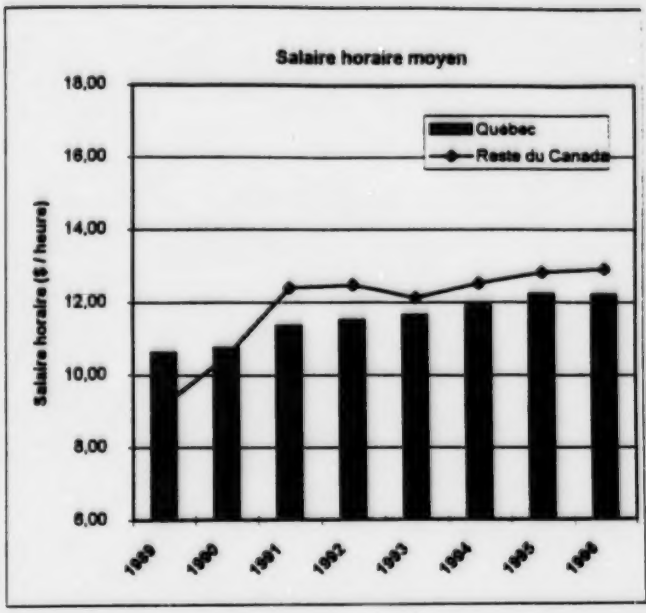
Sondage auprès des entreprises

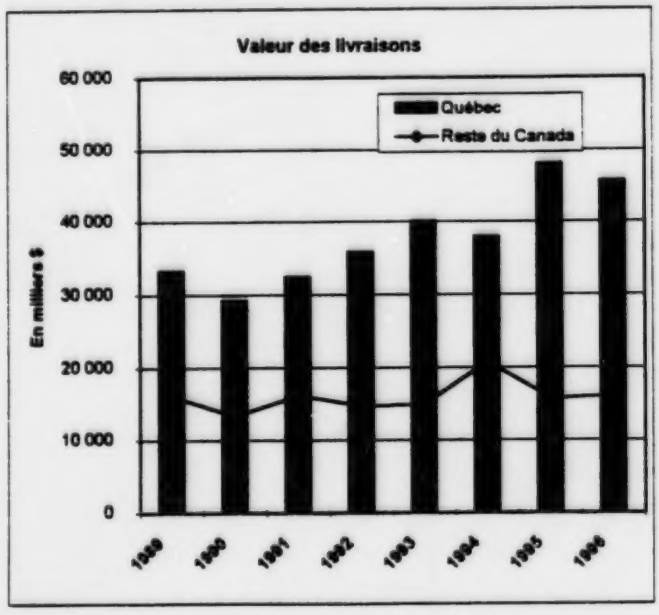
Lors d'une enquête menée par le ministère du Travail auprès des gestionnaires des 16 établissements assujettis, 11 questionnaires ont été complétés et retournés (69 %). Sept répondants considèrent que l'absence de décret n'aurait aucun impact sur les salaires. En agrégeant les réponses obtenues concernant les différents éléments des bénéfices marginaux[13], 80 % des réponses obtenues sont à l'effet qu'ils demeureraient inchangés. La même proportion de répondants (soit 80 %) a indiqué que l'absence de décret se traduirait par une augmentation de la rentabilité, des investissements et de l'emploi. De plus, quatre répondants anticipent une diminution des prix de leurs produits, alors que six d'entre eux estiment qu'ils demeureront stables. Trois répondants entrevoient une augmentation de la concurrence, alors que 7 des 10 répondants ne prévoient aucun gain de productivité advenant l'abolition du décret.

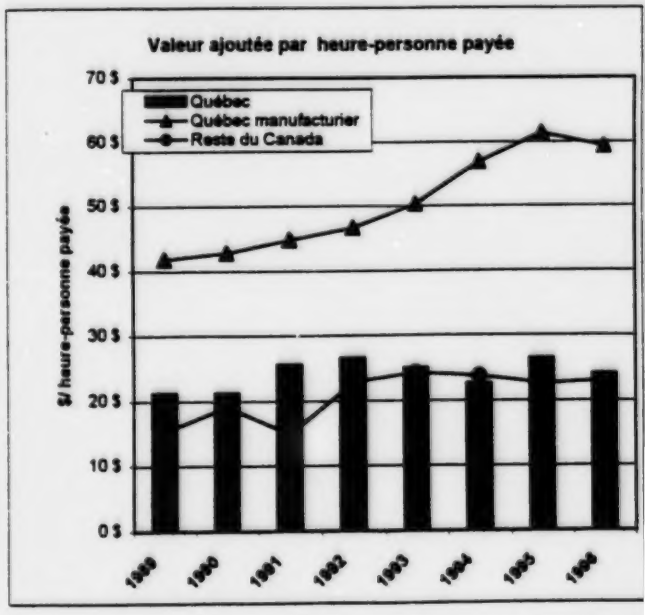
[13] Pour les fins de cette analyse, les bénéfices marginaux incluent les avantages sociaux (comme les assurances et les régimes de retraite), les congés fériés et les vacances.

Graphique 8
Statistiques principales, industrie du cercueil
1989 à 1996









Source: Statistique Canada, Cat. 31-203
Note: Pour les fins de cette analyse, l 'industrie du cercueil comprend le sous-groupe 258

Les résultats du sondage s'avèrent difficiles à interpréter. En effet, il est peu probable qu'une stabilité des frais de main-d'œuvre (selon 64 % des répondants) et qu'une diminution des prix des produits (selon 40 % des répondants) puissent se traduire par une augmentation de la rentabilité, surtout lorsque 70 % des répondants n'anticipent aucune amélioration de la productivité.

7.5 Le Décret sur l'industrie de la menuiserie métallique

En septembre 1998, le *Décret sur l'industrie de la menuiserie métallique* assujettissait 998 travailleurs, soit 2,1 % des salariés du secteur manufacturier qui étaient alors visés par un décret. Bien que ce décret compte deux zones et neuf échelles salariales, 89,8 % des salariés étaient localisés dans la « zone 1 » du décret et 87,4 % des salariés de cette zone se retrouvaient dans quatre échelles, soit les mécaniciens et conducteurs de presse plieuse spécialisés, les ouvriers de production « A » et « B » ainsi que les manœuvres de moins de 4 000 heures. Selon l'étude d'impact économique effectuée en 1998 par la firme MARCON lors de la demande de renouvellement du décret, les gestionnaires d'entreprises considèrent que l'absence de décret ne changerait que peu de choses pour l'ensemble de l'industrie. La concurrence se vit d'abord sur le marché local et la plupart des gestionnaires d'entreprises qui sont en concurrence avec des établissements ontariens estiment que le décret ne nuit pas au développement de leurs affaires.

Analyse salariale

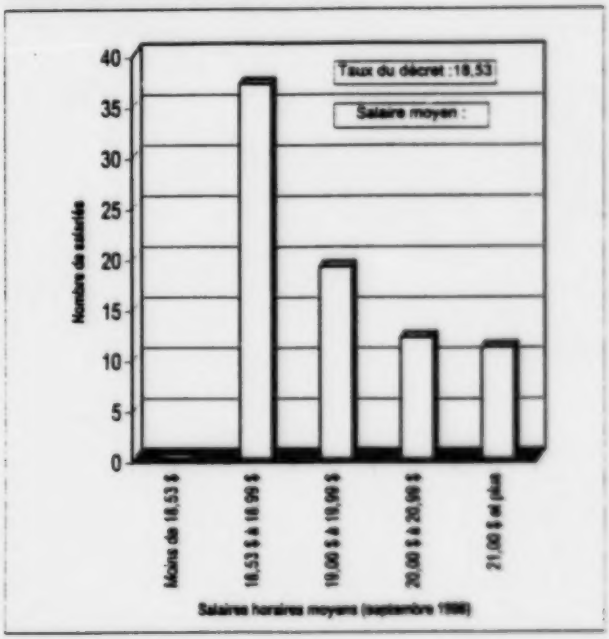
L'analyse salariale porte uniquement sur la zone 1 et sur les quatre principales classes d'emplois qu'on y retrouve (soit celles indiquées au paragraphe précédent). Les taux horaires apparaissant au décret semblent exercer une influence importante sur la rémunération des travailleurs appartenant aux classes d'emplois les mieux rémunérées (graphiques 9). En effet, les données obtenues du comité paritaire pour chacun des salariés indiquent que le taux de salaire de 46,8 % des mécaniciens et conducteurs de presse plieuse spécialisé se situaient à moins de 0,50 $ l'heure du taux du décret. Le salaire moyen de l'ensemble de ces salariés s'élevait à 19,67 $ l'heure en septembre 1998, alors que le taux fixé par le décret était de 18,53 $. Dans le cas des ouvriers de production « A », 33,6 % d'entre eux ont obtenu un salaire horaire se situant à moins

Graphique 9

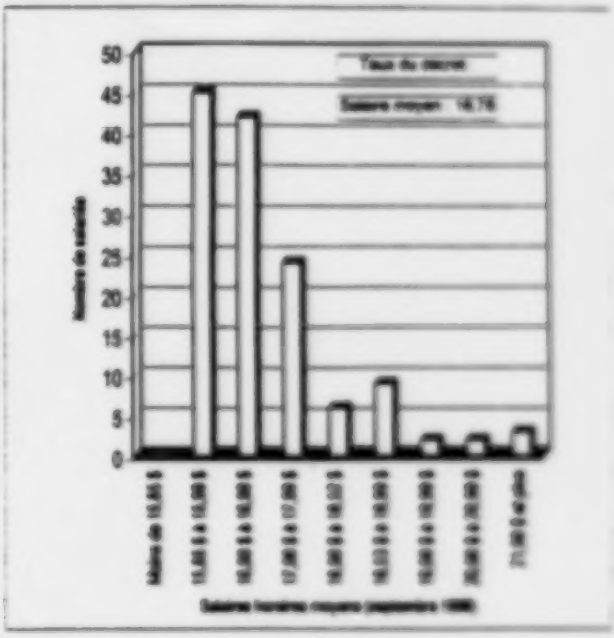
Répartition des salariés assujettis au décret sur l'industrie de la menuiserie métallique selon le salaire horaire moyen, pour les mécaniciens et conducteurs de presse, les ouvriers de production «A» et «B» et les manœuvres de moins de 4 000 heures

(selon les données fournies par le comité paritaire pour septembre 1998)

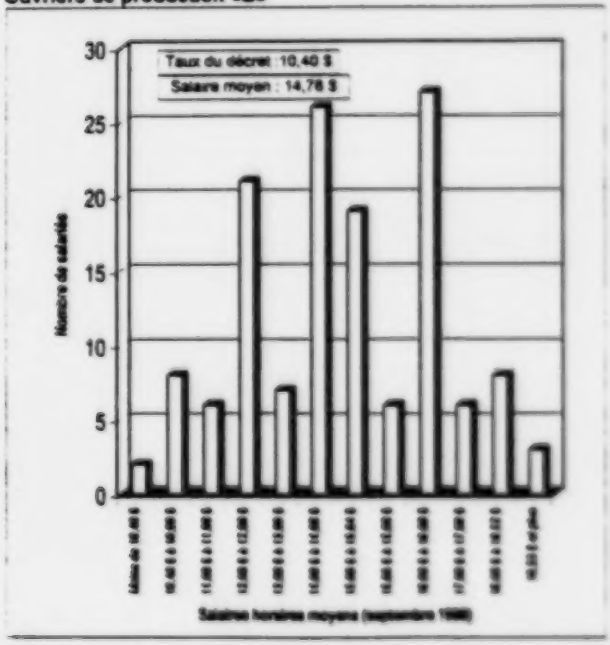
Mécaniciens et conducteurs de presse



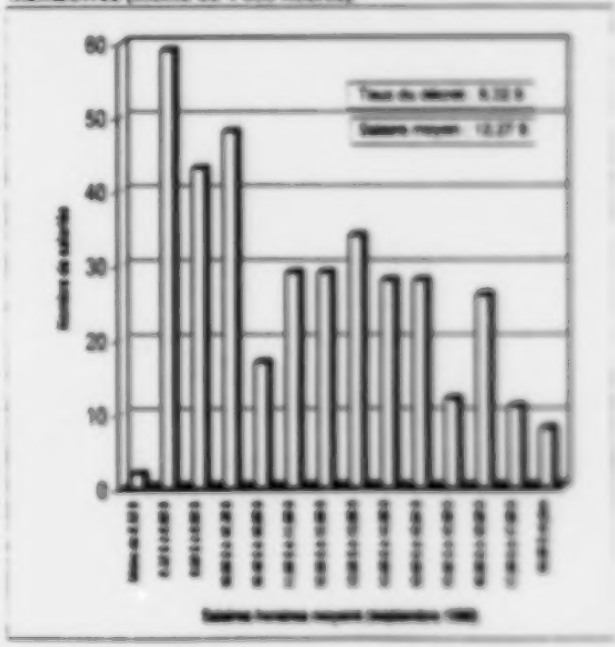
Ouvriers de production «A»



Ouvriers de production «B»



Manœuvres (moins de 4 000 heures)



Note: Pour des raisons de confidentialité, les données concernant les syndiqués et les non-syndiqués ont été agrégées.

de 0,15 $ de la rémunération prévue au décret. Celle-ci était de 15,85 $ l'heure, alors que le salaire moyen de cette catégorie d'emploi atteignait 16,78 $.

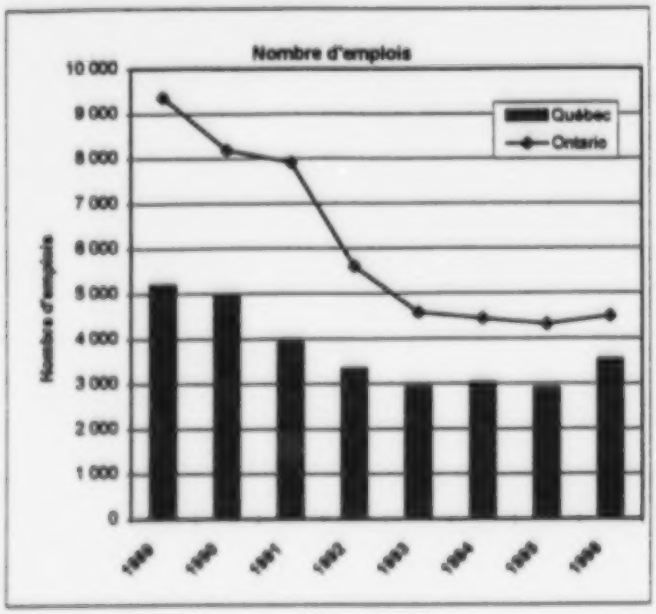
Cette influence exercée par le décret n'est pas aussi évidente en ce qui concerne les classes d'emplois moins bien rémunérées. En effet, tous les ouvriers de production « B » et les manœuvres de moins de 4 000 heures (syndiqués et non syndiqués) présentent un étalement salarial beaucoup plus grand. Ainsi, même si le salaire prévu au décret pour les ouvriers de production « B » ne s'élevait qu'à 10,40 $ l'heure, 50 % d'entre eux gagnaient plus de 15,00 $. Il en est de même pour les manœuvres de moins de 4 000 heures. Près de la moitié d'entre eux était payée plus de 12,00 $ l'heure, alors que le taux du décret n'était que de 8,32 $. Une des explications possibles à cet écart important peut être attribuable au fait que le décret était échu depuis 1996. Il est également possible que ces catégories d'emplois comportent des tâches très diversifiées et que la rémunération varie selon la complexité.

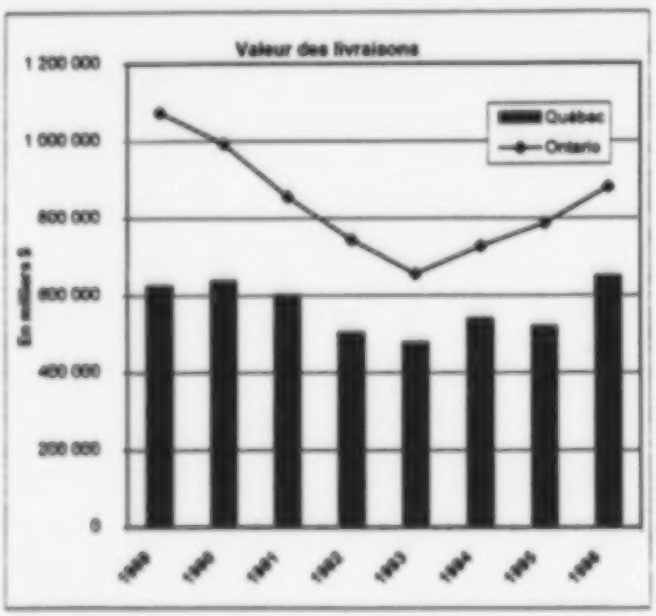
Parmi les quatre classes d'emplois retenues pour les fins de cette analyse, l'écart entre le salaire horaire moyen des syndiqués et des non-syndiqués variait entre 0,89 $ et 1,30 $ en faveur des syndiqués, sauf en ce qui concerne les ouvriers de production « B » où la différence n'était que de 0,02 $. Le taux de syndicalisation étant relativement faible dans cette industrie (16,4 %), il faut cependant interpréter ces résultats avec précaution. Pour des raisons de confidentialité, le graphique 9 ne présente pas de données spécifiques aux salariés syndiqués et non syndiqués.

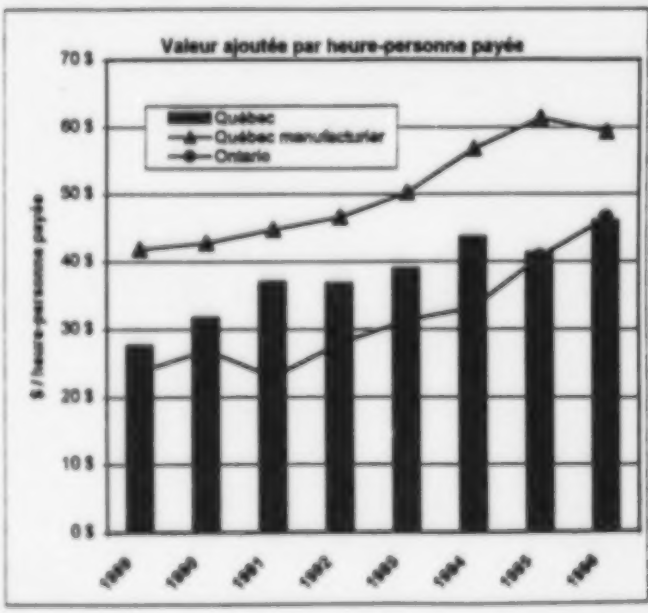
Analyse de la compétitivité

La classification des activités économiques de Statistique Canada ne permet pas d'identifier des industries qui exercent exactement les mêmes activités que celles visées par le décret. Les deux industries se rapprochant de la définition du champ d'application industriel du décret sont les « autres produits d'architecture en métal » (groupe 3039) et les « portes et fenêtres en métal » (groupe 3031). Entre 1989 et 1996, la valeur des livraisons québécoises provenant de ces industries s'est accrue de 3,8 %, comparativement à une diminution de (–18,1 %) en Ontario. Le Québec a ainsi comblé une partie de l'écart le séparant de l'Ontario. Les livraisons québécoises atteignaient 647,7 millions de dollars en 1996, alors que celles de l'Ontario se situaient à 879,1 millions (graphique 10).

Graphique 10
Statistiques principales, industrie de la menuiserie métallique
1989 à 1996







Source: Statistique Canada, Cat. 31-203

Note: Pour les fins de cette analyse, l'industrie de la menuiserie métallique comprend les sous-groupes 3231 et 3239

Ces deux provinces ont encouru des pertes d'emplois significatives pendant cette période, mais elles furent proportionnellement deux fois plus importantes en Ontario. Ainsi, le nombre d'emplois au Québec est passé de 5 187 en 1989 à 3 528 en 1996. En Ontario, ces industries généraient 9 364 emplois en 1989, comparativement à 4 481 en 1996. Les salaires se sont accrus plus rapidement en Ontario, de sorte qu'ils ont presque rejoint ceux versés au Québec. En 1996, la rémunération horaire moyenne s'élevait à 13,79 $ au Québec, alors qu'elle atteignait 13,65 $ en Ontario. L'écart salarial entre ces deux provinces se situait à 0,78 $ l'heure en 1989, comparativement à 0,14 $ l'heure en 1996. La différence la plus élevée fut de 1,82 $ en 1991.

Sondage auprès des entreprises

Lors de l'évaluation économique effectuée par la firme MARCON, un sondage a été réalisé auprès des entreprises concernées. Les résultats obtenus de la part des 56 répondants indiquent que 64 % d'entre eux n'entrevoient aucun impact sur les salaires advenant l'abrogation du décret, alors que 30 % anticipent des diminutions salariales. En ce qui concerne les avantages sociaux (les assurances), 57 % des réponses obtenues indiquent que l'abolition du décret pourrait exercer un impact négatif à ce chapitre. Il en serait de même pour le fonds de retraite selon 69 % des répondants.

De plus, 62 % des gestionnaires estiment que l'absence de décret se traduirait par une hausse de leur rentabilité, mais 59 % d'entre eux prévoient également une diminution des prix de leurs produits. Ces résultats laissent supposer que des économies pourraient être réalisées parmi les coûts de production autres que la main-d'œuvre, puisque 71 % des répondants n'entrevoient aucune amélioration de la productivité.

7.6 Les décrets sur les industries du bois ouvré et du verre plat

Les deux décrets fixant les conditions de travail dans les industries du bois ouvré et du verre plat ont été abrogés au mois d'août 1997. Une problématique de double assujettissement en compliquait l'application. En effet, les produits de fenestration étant régis simultanément par ces deux décrets, plusieurs producteurs ont éprouvé des problèmes de suivi administratif. Ce suivi était d'ailleurs essentiel, puisque les travailleurs régis par le *Décret sur l'industrie du verre*

plat bénéficiaient de conditions de travail qui étaient «globalement 30 % supérieures à celles du *Décret sur l'industrie du bois ouvré* »[13]. De plus, l'apparition de nouveaux produits avaient généré des conflits de juridiction, notamment en ce qui concerne les unités de verre scellé et les portes et fenêtres en aluminium ou recouvertes en PVC.

Suite à l'abrogation du décret, une mesure transitoire établissant un salaire minimum pour les salariés du bois ouvré et du verre plat fut également adoptée. Ainsi, pour une période de deux ans prenant fin le 1er août 1999, la rémunération minimale dans ces industries a été fixée à 8,90 $ l'heure. Ce taux correspond au salaire le plus bas qui apparaissait au décret sur l'industrie du bois ouvré au moment de son abrogation. Il était en vigueur depuis août 1990.

Analyse salariale

Les mesures transitoires ayant pris fin il y a seulement quelques mois, il s'avère donc difficile d'évaluer l'impact de l'abrogation de ces décrets sur la rémunération des travailleurs. Une analyse des salaires moyens versés depuis 1978 permettra néanmoins de fournir une perspective historique des conditions salariales prévalant dans ces industries. L'analyse portera surtout sur les industries du bois ouvré, puisque ces salariés sont ceux qui étaient le plus susceptible d'être affectés négativement par l'abrogation des décrets.

En effet, la moitié des salariés qui étaient visés par le *Décret sur l'industrie du verre plat* sont maintenant assujettis au décret sur l'industrie de la construction. Leurs conditions de travail ont ainsi été maintenues ou améliorées. Les autres travailleurs assujettis à ce décret se retrouvent principalement dans l'industrie des portes et fenêtres en bois (déjà incluse dans le décret du bois ouvré) et dans celle des portes et fenêtres en métal. Dans ce dernier cas, il est impossible d'isoler les travailleurs qui étaient spécifiquement visés par le décret sur le verre plat.

[13] Selon le mémoire d'abrogation présenté au Conseil des ministres.

Tableau 5

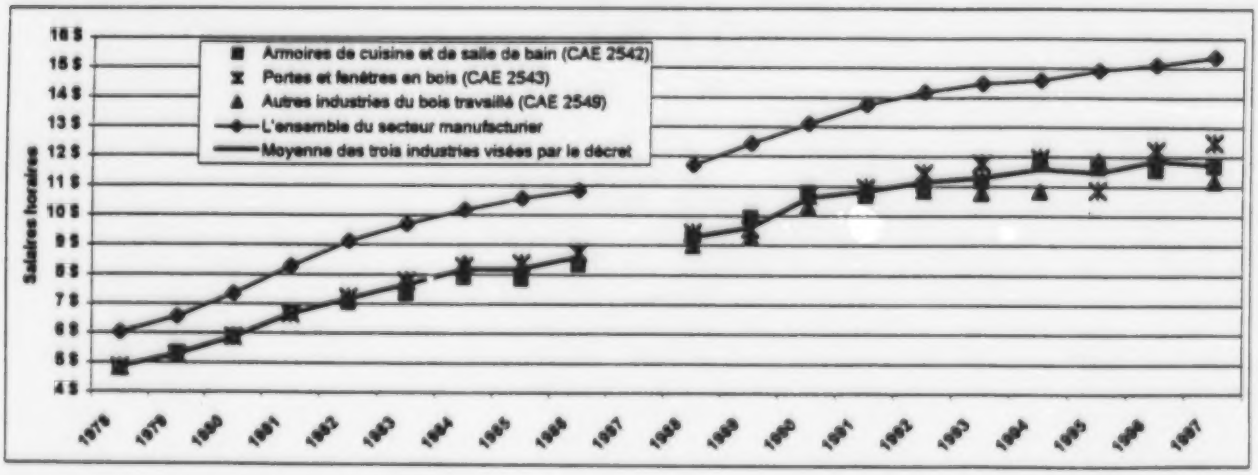
Comparaison salariale entre les industries visées par le décret sur le bois ouvré et l'ensemble du secteur manufacturier, Québec 1978 à 1997

Année	Salaires horaires moyens				Salaire manufacturier moyen	Industries du décret / secteur manufacturier %
	Armoires de cuisine et de salle de bain (CAE 2542)	Portes et fenêtres en bois (CAE 2543)	Autres industries du bois travaillé (CAE 2549)	Moyenne des trois industries		
1978	4,78 $	4,85 $	(inclus dans CAE 2542)	4,84 $	6,02 $	80,4%
1979	5,32 $	5,27 $	(inclus dans CAE 2542)	5,28 $	6,56 $	80,5%
1980	5,84 $	5,86 $	(inclus dans CAE 2542)	5,86 $	7,35 $	79,7%
1981	6,69 $	6,65 $	(inclus dans CAE 2542)	6,66 $	8,29 $	80,4%
1982	7,03 $	7,23 $	(inclus dans CAE 2542)	7,17 $	9,11 $	78,7%
1983	7,35 $	7,78 $	7,82 $	7,64 $	9,69 $	78,8%
1984	7,89 $	8,28 $	8,37 $	8,17 $	10,16 $	80,4%
1985	7,85 $	8,38 $	8,31 $	8,19 $	10,55 $	77,6%
1986	8,34 $	8,74 $	8,61 $	8,58 $	10,81 $	79,3%
1987	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.	N.D.
1988	9,31 $	9,43 $	8,99 $	9,27 $	11,69 $	79,3%
1989	9,93 $	9,55 $	9,28 $	9,59 $	12,43 $	77,2%
1990	10,76 $	10,69 $	10,28 $	10,60 $	13,09 $	80,9%
1991	10,67 $	10,94 $	10,79 $	10,81 $	13,75 $	78,6%
1992	11,01 $	11,44 $	10,83 $	11,13 $	14,19 $	78,4%
1993	11,17 $	11,76 $	10,76 $	11,28 $	14,46 $	78,0%
1994	11,85 $	11,96 $	10,82 $	11,57 $	14,59 $	79,3%
1995	11,62 $	10,85 $	11,85 $	11,45 $	14,92 $	76,7%
1996	11,55 $	12,22 $	11,85 $	11,86 $	15,10 $	78,6%
1997	11,68 $	12,48 $	11,17 $	11,72 $	15,37 $	76,3%

Source: Statistique Canada, Cat. 31-203

Graphique 11

Tendances salariales dans les industries du bois ouvré, Québec 1978 à 1997



Note 1: Les données pour l'année 1987 ne sont pas disponibles dans le recensement des manufactures.

Note 2: Le Décret du bois ouvré comprenait principalement les industries suivantes: armoires de cuisine et salle de bain, portes et fenêtres en bois et autres industries du bois travaillé.

Note 3: Avant l'année 1983, les autres industries du bois travaillé sont regroupées avec celle des armoires de cuisine et de salle de bain (C.A.E. 2544).

Source: Statistique Canada, Cat. 31-203

Les données salariales proviennent du recensement des manufactures de Statistique Canada et concernent trois industries, soit celle des armoires de cuisine et salle de bain (CAE 2542), celle des portes et fenêtres en bois (CAE 2543) ainsi que celle des autres industries du bois travaillé (CAE 2549). La masse salariale et les heures payées ont servi à établir la rémunération horaire moyenne. Entre 1978 et 1990, les résultats indiquent que le salaire moyen versé dans ces trois industries représentait entre 77 % et 81 % de celui obtenu en moyenne par l'ensemble des travailleurs du secteur manufacturier (tableau 5 et graphique 11). L'écart entre ces deux variables a donc été relativement constant tout au long de cette période.

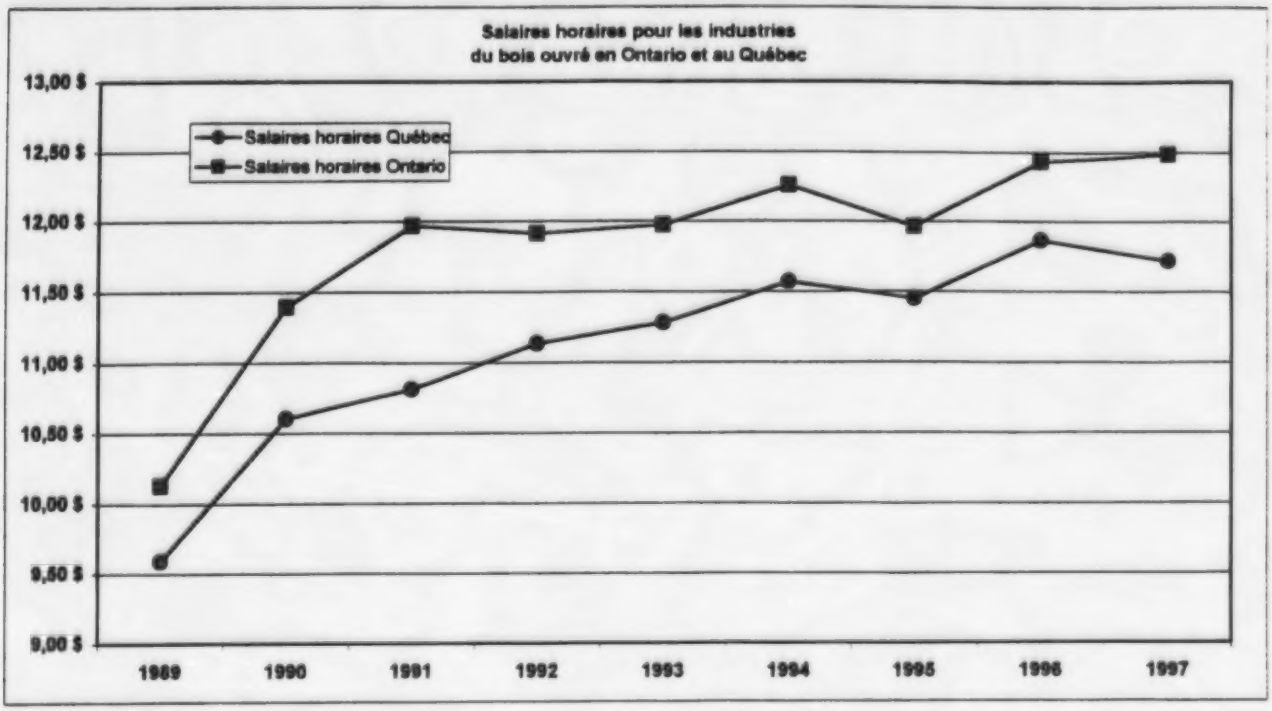
Cette tendance s'est poursuivie au cours des années subséquentes, puisque cet écart a fluctué entre 76 % et 79 %. Le ratio le plus faible a été atteint en 1997, soit l'année où les décrets furent abrogés. Le salaire moyen dans les industries du bois ouvré a alors enregistré un léger fléchissement par rapport à celui versé en moyenne dans l'ensemble du secteur manufacturier. Il sera cependant nécessaire d'attendre encore quelques années pour dégager une tendance salariale significative.

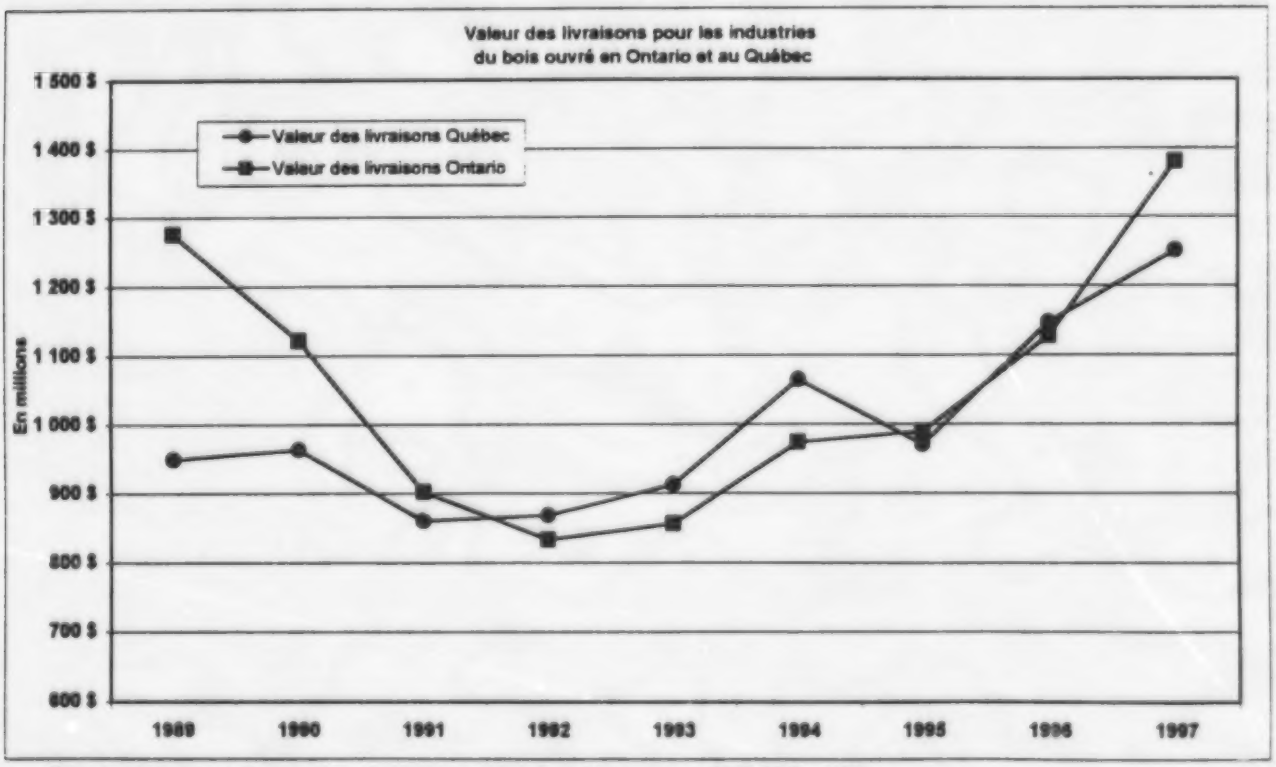
Analyse de la compétitivité

Entre 1989 et 1997, le salaire moyen des trois industries considérées dans cette analyse a évolué de façon relativement similaire au Québec et en Ontario. Tout au long de cette période, le salaire moyen versé au Québec a toujours été légèrement inférieur à celui de l'Ontario. À une exception près, l'écart a fluctué entre 5 % et 7 %. Seule l'année 1991 présente une différence de 11 % (graphique 12 et annexe C).

L'Ontario a connu une chute importante de ses livraisons entre 1989 et 1991. Alors qu'elles excédaient celles du Québec de 34 % en 1989, les expéditions ontariennes sont même descendues légèrement en deçà des livraisons québécoises entre 1992 et 1994. La récession survenue au début des années 90 a fait basculer l'avantage que détenait l'Ontario. Au cours des deux années subséquentes, les expéditions québécoises et ontariennes ont été relativement identiques. Ce n'est qu'en 1997 que l'Ontario a de nouveau devancé le Québec. Les livraisons en provenance de ces deux provinces ont alors atteint 1,252 milliard de dollars au Québec, comparativement à 1,380 milliard en Ontario.

Graphique 12
Évolution des salaires et des livraisons dans les industries du bois ouvré au Québec et en Ontario, 1989 à 1997





Note: Les industries du bois ouvré comprennant les codes d'activité économique 2542, 2543 et 2549

Source: Statistique Canada, Cat. 31-203

CHAPITRE VIII

ÉVALUATION DE LA PERTINENCE DU MAINTIEN DU SECTEUR MANUFACTURIER DANS LE CHAMP D'APPLICATION DE LA LOI

8.1 Introduction

Le régime des décrets de convention collective est un mode de détermination des conditions de travail qui se situe à mi-chemin entre la libre négociation et une intervention étatique de portée générale. Lorsque les parties en font la demande, il permet au gouvernement d'étendre à tout un secteur d'activités sur un territoire donné les conditions de travail négociées entre un ou plusieurs employeurs et une ou plusieurs associations syndicales. Le gouvernement agit alors comme gardien de l'intérêt public, en autorisant ou non l'extension d'une convention collective[15] à des tiers. Un tel régime comporte cependant des avantages et des inconvénients. Ils seront passés en revue afin d'en évaluer les impacts sur les salariés et les employeurs du secteur manufacturier.

Avantages du régime

Un des principaux avantages du régime des décrets de convention collective est de permettre aux travailleurs d'obtenir des conditions de travail supérieures à celles fixées par la *Loi sur les normes du travail (LNT)*. Certaines restrictions viennent cependant baliser le pouvoir des parties contractantes à ce chapitre. Ainsi, en vertu de l'article 6 de la LDCC, la détermination de ces conditions de travail doit tenir compte du contexte économique prévalant dans l'industrie visée par un décret.

[15] Selon la *Loi sur les décrets de convention collective*, une convention collective désigne « une convention collective au sens du *Code du travail* ou une entente écrite relative aux conditions de travail, fondée sur au moins une convention collective, et conclue entre une ou plusieurs associations accréditées ou un ou plusieurs regroupements d'associations accréditées et un ou plusieurs employeurs ou une ou plusieurs associations d'employeurs ».

Pour les employeurs, un des avantages du régime des décrets serait d'éviter des écarts salariaux trop importants entre les établissements. En effet, certaines entreprises plus généreuses risqueraient de voir leur survie compromise par une concurrence fondée exclusivement sur la faiblesse des salaires et des autres conditions de travail. La LDCC permet d'atteindre un équilibre qui favorise, entre autres, la coexistence d'entreprises syndiquées et non syndiquées sur un même marché.

Étant donné le lien étroit entre la taille des entreprises et le taux de syndicalisation, la LDCC fournit aux salariés œuvrant dans de petits établissements une autre avenue que celle de la négociation collective telle que définie par le *Code du travail*. En effet, la syndicalisation des petites entreprises s'avère relativement difficile, en raison des coûts élevés que doivent absorber les travailleurs et les organisations syndicales. De plus, plusieurs des industries visées par un décret embauchent une main-d'œuvre peu qualifiée dont le taux de roulement est élevé. Ces deux caractéristiques compliquent l'obtention d'une accréditation syndicale et réduisent considérablement le pouvoir de négociation des salariés. La LDCC vient donc équilibrer le rapport de force entre les parties.

Inconvénients du régime

En contrepartie, une telle réglementation comporte également des inconvénients. Certains d'entre eux peuvent être attribuables à la loi, alors que d'autres résultent davantage du contenu des conventions collectives sur lesquelles reposent ces décrets. Ainsi, la cotisation que doivent payer les employeurs et les salariés afin de défrayer les frais encourus par les comités paritaires constitue une dépense additionnelle attribuable à la loi. Cette obligation est surtout décriée par les entreprises syndiquées qui assument, en plus, les frais reliés à une négociation collective en vertu du *Code du travail*. Plusieurs de celles-ci dénoncent aussi le fait qu'en plus d'appliquer une convention collective, elles doivent également respecter simultanément trois autres lois du travail, soit la *Loi sur les normes du travail*, le *Code du travail* et la *Loi sur les décrets de convention collective*.

Bien qu'il soit difficile d'isoler l'effet que peut exercer un décret sur la rémunération et les conditions de travail dans une industrie, il n'en demeure pas moins que la présence d'un décret

se traduit par une hausse des conditions minimales de travail. Cet effet est bénéfique pour les salariés, mais il occasionne une hausse des coûts de main-d'œuvre pour les entreprises. Ces dernières déplorent parfois cette situation, particulièrement chez les tiers qui ne sont pas représentés au comité paritaire ou parmi les entreprises manufacturières qui exportent leurs produits. L'absence de progressivité des échelles salariales dans certains décrets peut également être perçue comme une forme de barrière à l'entrée.

Les contraintes administratives reliées à l'application des décrets sont souvent mentionnées comme étant des inconvénients qui compliquent le fonctionnement d'une entreprise. Ce serait le cas, notamment, du registre des salaires et des rapports mensuels que doivent produire les entreprises afin que les comités paritaires puissent s'assurer que le décret est respecté. L'impact de ces obligations est cependant difficile à évaluer. En effet, la plupart des entreprises effectuent un suivi de leur frais de main-d'œuvre et le rapport qu'elles fournissent au comité paritaire n'occasionne, pour certaines d'entre elles, aucune dépense supplémentaire significative. Par ailleurs, même en l'absence de décret, elles devraient malgré tout maintenir à jour un registre des salaires, puisque la LNT les y oblige.

Pour les salariés assujettis, la duplication des recours entre la LNT et la LDCC peut compliquer les démarches qu'ils ont à effectuer pour faire valoir leurs droits. En effet, le salarié doit s'adresser à la *Commission des normes du travail* lorsqu'il croit avoir été lésé d'un droit prévu à la *Loi sur les normes du travail*, alors que c'est au comité paritaire qu'il devra formuler une plainte lorsque celle-ci concerne une condition de travail couverte par le décret. Des efforts importants ont cependant été réalisés au cours des dernières années afin d'intégrer à l'intérieur des décrets les conditions de travail déjà prévues à la LNT.

La tendance à la déréglementation a également donné lieu à plusieurs commentaires à l'encontre de la LDCC. Les tenants du libéralisme économique dénoncent les rigidités de fonctionnement associées aux décrets et insistent sur la nécessité pour les entreprises de disposer d'une plus grande flexibilité afin de pouvoir faire face aux conditions du marché. Les principaux éléments

TABLEAU 6
Bilan des principaux avantages et inconvénients du régime des décrets de convention collective

AVANTAGES
Pour les travailleurs • Permettre aux travailleurs d'obtenir des conditions minimales de travail supérieures à celles contenues dans la LNT (lorsque les conditions économiques le permettent); • Offrir aux travailleurs une protection qui est globalement plus étendue que la LNT, particulièrement pour les salariés non syndiqués; • Offrir une structure permettant aux travailleurs de petites entreprises d'avoir accès à des régimes de retraite et d'avantages sociaux; • Réduire les disparités entre les travailleurs syndiqués et non syndiqués (meilleure cohésion sociale); • Assurer un meilleur suivi des conditions de travail des salariés en effectuant un plus grand nombre d'inspections que la CNT; • Atténuer le pouvoir des employeurs dans la détermination des conditions de travail des salariés non syndiqués. ***Pour les employeurs*** • Réduire les écarts salariaux entre les entreprises et ainsi éviter une concurrence fondée exclusivement sur la faiblesse des salaires et des conditions de travail; • Faciliter le recrutement en offrant aux petites entreprises une structure leur permettant d'offrir des régimes de retraite et d'avantages sociaux; • Fournir une alternative à l'accréditation multipatronale.
INCONVÉNIENTS
Pour les travailleurs • Cotisation obligatoire au comité paritaire; • Duplication des instances auxquelles les salariés peuvent s'adresser en vertu de la LDCC et de la LNT. ***Selon les employeurs*** • Cotisation plus élevée que celle requise par la CNT; • Lourdeurs administratives (rapports mensuels et inspections); • Extension d'une convention collective à des tiers qui n'ont pas été impliqués dans la négociation; • Obligation de se conformer à plusieurs lois simultanément (LNT, *Code du travail*, LDCC); • Manque de flexibilité pour s'adapter rapidement à un changement de conjoncture; • Dans certains cas, frein à l'exportation et à la création d'emplois.

visés à ce chapitre sont la possibilité d'adapter rapidement les salaires, les vacances ou les autres conditions de travail aux fluctuations de la conjoncture.

Le maintien d'un équilibre adéquat entre les intérêts des employeurs et des salariés repose sur la structure paritaire du régime des décrets, mais également sur le pouvoir discrétionnaire du gouvernement qui peut intervenir s'il le juge opportun. Le *Rapport du comité interministériel sur les décrets de convention collective* produit en 1994 mentionnait que « (...) l'État doit non seulement s'assurer que les conditions de travail convenues entre les parties requérantes soient représentatives du milieu qu'elles visent à rejoindre, mais également juger de leur pertinence à la lumière d'un ensemble de considérations économiques ».[15]

8.2 La remise en question de l'application de la loi au secteur manufacturier

8.2.1 Principaux arguments pour exclure le secteur manufacturier de la LDCC

Les arguments utilisés pour remettre en question l'application de la LDCC au secteur manufacturier sont surtout d'ordre économique. Celui utilisé le plus fréquemment s'appuie sur le fait que les entreprises productrices de biens se retrouvent souvent en concurrence avec des producteurs localisés à l'extérieur de la zone visée par un décret. Elles sont donc confrontées à des concurrents qui n'ont pas à respecter les conditions minimales de travail stipulées dans ces décrets. Une telle situation pourrait entraîner des problèmes de compétitivité susceptibles d'affecter la croissance des entreprises et, dans certains cas, entraîner leur fermeture.

Il est vrai que certains éléments d'un décret exercent un effet direct sur les coûts de production d'une entreprise. Ainsi, les salaires, les avantages sociaux et les autres conditions de travail à incidence monétaire influencent la compétitivité. Lorsque ces paramètres font l'objet d'un décret s'appliquant à un ensemble d'entreprises, il faut donc en mesurer les impacts afin d'éviter que tout un secteur de l'économie se retrouve en position précaire.

---

[15] Rapport du comité interministériel sur les décrets de convention collective, Gouvernement du Québec, février 1994, p.84.

Deux mécanismes assurent qu'une telle situation ne se produise pas. Le premier tient au fait que les parties contractantes n'ont pas intérêt à étendre des conditions de travail démesurément élevées, puisqu'elles peuvent en faire les frais tout autant que les tiers assujettis au même décret. Un deuxième mécanisme apporte une garantie additionnelle contre un tel phénomène. En effet, l'article 6 de la LDCC stipule que le gouvernement doit évaluer les impacts de chacun des décrets, en tenant compte « de la nature du travail, des produits et des services, des caractéristiques du marché visé par la demande et du champ d'application des autres décrets »[17]. Cet article mentionne également que les dispositions de la convention peuvent être étendues si elles ne comportent pas d'inconvénients sérieux pour les entreprises en concurrence avec des établissements localisés à l'extérieur du Québec et si elles n'ont pas pour effet de nuire, de façon sérieuse, au maintien et au développement de l'emploi. À la suite de cette évaluation spécifique et détaillée, le gouvernement peut décider, après consultation des parties, de modifier ou d'abroger un décret s'il le juge pertinent.

Tel qu'indiqué au chapitre précédent, le contenu des quatre décrets qui seraient encore en vigueur en juillet 2000 ne porte pas de préjudice sérieux aux industries concernées. Sur la base des données de 1996 (soit celles disponibles au moment où les études d'impact ont été réalisées), les salaires dans ces industries sont compétitifs. Les exportations ont d'ailleurs augmenté de façon importante dans au moins trois de ces industries depuis 1989 (les données concernant le décret sur la menuiserie métallique n'apparaissent pas dans l'évaluation économique effectuée par le consultant).

Les autres arguments les plus fréquemment cités par ceux qui remettent en question l'application de la LDCC au secteur manufacturier sont davantage reliés à l'administration de la loi qu'au contenu des décrets. En effet, toutes les entreprises visées par un décret doivent assumer des contraintes administratives qui peuvent, dans certains cas, se refléter sur leurs coûts de production. Ainsi, les taux de cotisation fixés par les comités paritaires varient entre 0,11 % et 0,5 % de la masse salariale, alors que celui prélevé par la *Commission des normes du travail* ne s'élève qu'à 0,08 %. Il faut souligner cependant que les services offerts par les comités

[17] *Loi sur les décrets de convention collective*, L.R.Q., c. D-2, article 6.

paritaires sont plus diversifiés (comme la coordination des régimes d'assurances collectives ou de retraite) et de plus grande envergure (le nombre d'inspections dans les entreprises est plus élevé).

Tel que mentionné précédemment, il s'avère ardu d'évaluer les effets que peuvent avoir certaines obligations administratives sur les frais d'opération des entreprises. C'est le cas des rapports mensuels qui doivent être produits afin que les comités paritaires puissent s'assurer que le décret est respecté. La plupart des entreprises effectuent un suivi de leur frais de main-d'œuvre, de sorte que la production de rapports pour le comité paritaire n'est souvent qu'une formalité pour plusieurs d'entre elles.

La fréquence des inspections dans les entreprises est également mentionnée comme une contrainte affectant la productivité. En effet, les inspections effectuées par les comités paritaires sont plus nombreuses que celles réalisées par la CNT. Il s'avère cependant difficile d'en déterminer l'impact réel sur les coûts de production.

Par le passé, le double assujettissement a été la cause de nombreux problèmes administratifs pour les gestionnaires d'entreprises. Dans certains cas, il a contraint les employeurs à limiter leur production à une seule catégorie de produits, réduisant ainsi leur capacité de s'adapter à la demande. Ces difficultés ont entraîné la disparition des décrets dans les industries du bois ouvré et du verre plat, ainsi que le remplacement prochain des quatre décrets du vêtement par des normes sectorielles. Il ne subsiste actuellement aucun cas de double assujettissement. Si une telle situation survenait à nouveau, la LDCC prévoit depuis 1996 une procédure d'arbitrage afin de déterminer le décret qui s'appliquerait aux salariés concernés.

8.2.2 Influence des décrets sur le démarrage d'entreprises manufacturières

Tel que mentionné en introduction, une décision du Conseil des ministres datée du 16 juin 1999 demandait à la ministre d'État au Travail et à l'Emploi d'évaluer l'impact du régime des décrets sur le démarrage d'entreprises dans le secteur manufacturier. Cette section examinera donc les

conditions qui incitent un entrepreneur à investir. Elle passera également en revue les différents éléments des décrets qui peuvent constituer une barrière à la création d'entreprises.

La décision d'investir

L'attrait qu'une industrie exerce auprès d'un investisseur dépend principalement, sinon uniquement, de l'ampleur des bénéfices que celui-ci compte en retirer. La notion de « profit économique » s'avère donc un concept déterminant à ce chapitre[19]. Lorsque celui-ci est nul, l'industrie est en équilibre et la rémunération des facteurs de production est alors adéquate. L'investisseur reçoit un rendement qui correspond à ses attentes, compte tenu de la situation prévalant dans l'ensemble de l'économie.

Mais lorsqu'une industrie génère des « profits excédentaires », ce déséquilibre constitue un signal positif pour d'éventuels investisseurs désireux de profiter d'un bénéfice plus élevé que celui prévalant à l'équilibre. Ces nouveaux investissements peuvent se réaliser à l'intérieur d'entreprises existantes, ou générer le démarrage de nouvelles entreprises.

L'implantation d'une nouvelle entreprise comporte des avantages et des inconvénients. Ainsi, une nouvelle entreprise dispose généralement d'une technologie plus récente que ses concurrents, ce qui favorise sa compétitivité. En contrepartie, elle doit supporter des frais d'intérêts et d'amortissements qui peuvent être plus élevés. De plus, les frais de rodage encourus pendant la période de démarrage viennent accroître les coûts de production, de sorte que les premières années d'opération peuvent s'avérer difficiles.

Afin de compenser en partie ces dépenses supplémentaires, les entreprises en démarrage peuvent offrir des conditions de travail et des salaires inférieurs à ceux de leurs concurrents ou accepter des marges bénéficiaires moindres. De plus, elles font souvent preuve d'une plus grande souplesse dans l'exécution des contrats qu'elles obtiennent. Il est donc possible que certaines clauses d'un décret puissent contraindre ces nouvelles entreprises, en réduisant la marge de manœuvre dont elles ont besoin pour se maintenir en opération. Les prochaines pages passeront

[19] Lipsey, Sparks, Steiner, *Economics*, Harper and Row, New York, 1979, p. 229.

donc en revue le contenu de chacun des décrets manufacturiers afin de déterminer dans quelle mesure on y retrouve des barrières à l'entrée.

Le *Décret sur l'industrie du meuble*

Le *Décret sur l'industrie du meuble* ne semble pas comporter de barrières à l'entrée susceptibles d'agir de façon significative sur le démarrage d'entreprises. En effet, la présence d'une échelle salariale progressive permet à de nouvelles entreprises de verser une rémunération moins élevée que celle octroyée par des entreprises bien établies. Bien que la progressivité de l'échelle salariale puisse paraître élevée en pourcentage (soit 7,6 % après la première année, 6,5 % après la deuxième et 6 % après la troisième), ceci est dû principalement au fait que le salaire à l'entrée se situe presque au même niveau que le salaire minimum. Le salaire horaire prévu au décret passe ainsi de 7,20 $ à l'embauche à 8,75 $ après trois ans.

Les statistiques salariales provenant du comité paritaire traduisent bien l'écart qui existe entre les salaires fixés par le décret pendant les trois premières années et ceux que peuvent obtenir les travailleurs à l'emploi d'entreprises bien établies. En 1998, 52 % des salariés recevaient plus de 10,00 $ l'heure, ce qui démontre que plusieurs établissements devaient supporter des frais de main-d'œuvre sensiblement plus élevés que ceux encourus par les nouvelles entreprises.

Certaines critiques à l'endroit du régime mentionnent que les exigences administratives des décrets constituent une certaine forme de barrière à l'entrée, surtout en raison du registre salarial et des rapports mensuels que doivent compléter les employeurs. Les nouvelles entreprises verraient ainsi leurs frais d'administration augmenter. Cette affirmation mérite d'être nuancée. En effet, en vertu de la *Loi sur les normes du travail*, toutes les entreprises doivent maintenir à jour un registre des salaires. Ce n'est donc pas une exigence particulière au régime des décrets.

De façon générale, l'industrie du meuble a connu une croissance importante au cours des dernières années, tout particulièrement au chapitre des exportations. Les marges bénéficiaires y sont élevées, l'attrait pour un nouvel investisseur existe donc déjà. Les informations actuellement disponibles ne permettent pas d'isoler les effets que pourrait entraîner la disparition du décret sur le démarrage d'entreprises dans cette industrie.

Le Décret sur l'industrie du cercueil

Le *Décret sur l'industrie du cercueil* comporte une clause salariale fixant un taux horaire moyen pour l'ensemble des travailleurs d'un établissement. Cette clause du décret peut effectivement nuire à l'implantation d'une nouvelle entreprise, puisqu'elle contraint tous les établissements à verser un salaire moyen d'atelier au moins égal à celui fixé par le décret. L'écart entre ce taux et le salaire moyen réellement versé à l'ensemble des salariés n'a été que de 3,2 % en 1998, ce qui vient confirmer la relative uniformité des salaires entre les établissements.

Le ministère du Travail a amorcé des démarches auprès des parties contractantes afin d'éliminer le taux horaire moyen d'atelier. À l'échéance du décret, cette forme de rémunération devrait donc être remplacée. Ce décret est actuellement le seul à disposer d'une telle clause.

Tout comme l'industrie du meuble, la forte croissance des exportations dans l'industrie du cercueil est surtout attribuable à l'ajout de capacité de production parmi les entreprises existantes. Les activités d'exportation nécessitent souvent une taille minimale, afin de profiter d'économies d'échelle et d'être en mesure de compléter des commandes parfois imposantes.

Le Décret sur l'industrie des matériaux de construction (produits en béton)

Les deux principaux éléments du décret susceptibles d'apparaître comme des barrières à l'entrée sont les niveaux des salaires et les complications administratives découlant du fait que les travailleurs accomplissent parfois des tâches non assujetties au décret. Dans ce dernier cas, l'employeur doit comptabiliser séparément ces heures de travail.

Les échelles salariales inscrites au décret ne sont pas progressives. En ce sens, elles peuvent constituer une forme de barrière à l'entrée pour de nouvelles entreprises. L'ampleur de cette barrière est toutefois difficilement quantifiable. En effet, selon les données du comité paritaire, 25 % des salariés assujettis obtiennent un salaire horaire se situant à moins de 0,25 $ du taux du décret (qui se situe à 11,80 $ pour les chauffeurs de camions et 11,68 $ pour les autres employés), alors que plus de 30 % d'entre eux bénéficient d'un salaire d'au moins 15,00 $ l'heure. Cet écart important indique donc qu'une nouvelle entreprise pourrait bénéficier d'un

avantage sur ses concurrents, uniquement en offrant les taux du décret pendant les premières années.

Plusieurs entreprises assujetties fabriquent également des produits qui ne sont pas visés par le décret. Elles doivent donc comptabiliser séparément les heures payées en vertu des taux prévus au décret. Cette obligation peut occasionner selon certains entrepreneurs, des frais d'administration additionnels. Ce phénomène n'est pas propre à l'industrie des produits en béton. Depuis quelques années, la plupart des industries ont opté pour une polyvalence accrue de leur main-d'œuvre, même si cette situation entraîne parfois une rémunération qui varie selon la tâche accomplie.

Le principal problème dans cette industrie est en lait la faiblesse de la demande et la concurrence de produits substituts. En effet, le marché des produits en béton est en décroissance depuis la fin des années 80. Les marges bénéficiaires y sont relativement faibles et il y a peu de place pour de nouveaux producteurs.

Le Décret sur l'industrie de la menuiserie métallique

Deux éléments de ce décret peuvent être perçus comme des barrières à l'entrée limitant l'implantation de nouvelles entreprises. La première concerne les échelles salariales dont certaines pourraient sembler relativement élevées pour une nouvelle et petite entreprise. Cette affirmation doit cependant être nuancée. En effet,plus de la moitié des neuf corps d'emploi du décret exigent une main-d'œuvre qualifiée et bienrémunérée qu'il s'avère difficile de recruter sans offrir des salaires concurrentiels. C'est : cas des mécaniciens, des ajusteurs, des conducteurs de presse ainsi que des chauffeurs de camions.

De plus, l'industrie de la menuiserie métallique est constituée majoritairement de petites entreprises qui fabriquent des produits sur mesure entiers à un marché très local. La croissance de l'industrie, que ce soit par l'arrivée de nouvelles entreprises ou l'expansion d'entreprises existantes, dépend presque uniquement de la demande locale. Bien que les échelles salariales contenues dans le décret ne soient pas progressive, il s'avère difficile d'en évaluer l'impact sur

la création d'entreprises. Le marché est limité sur un territoire restreint et les produits offerts sont souvent très spécialisés.

Les salariés assujettis à ce décret bénéficient de régimes d'assurances et de retraite payés en partie par l'employeur. Ces régimes peuvent représenter une dépense importante pour une nouvelle entreprise et constituer, dans certains cas, une barrière à l'entrée. En contrepartie, ils contribuent à attirer une main-d'œuvre plus qualifiée et à réduire le taux de roulement du personnel. L'effet net de cette barrière à l'entrée s'avère donc compliqué à évaluer, puisqu'elle comporte à la fois des avantages et des inconvénients.

8.3 Impacts du maintien ou de l'exclusion du secteur manufacturier du champ d'application de la LDCC

Les scénarios de maintien et d'exclusion du secteur manufacturier du champ d'application de la LDCC ont pour objectifs de regrouper les impacts de ces deux alternatives sur les employeurs et les travailleurs. Bien que plusieurs de ces impacts aient déjà été évoqués dans les pages précédentes, ceux-ci n'ont pas toujours été abordés en fonction des conséquences qu'ils peuvent avoir sur les clientèles concernées. Le scénario d'exclusion sera complété par une analyse des alternatives possibles à la LDCC pour les entreprises du secteur manufacturier.

8.3.1 Scénario I : Maintien du secteur manufacturier dans le champ d'application de la loi sur les décrets

Le maintien du régime des décrets dans le secteur manufacturier permet aux salariés de bénéficier de conditions minimales de travail supérieures à la LNT, réduit les disparités entre travailleurs syndiqués et non syndiqués et offre à ces derniers une protection qui est globalement supérieure à la LNT. L'importance de ces avantages dépend de la conjoncture économique prévalant dans une industrie donnée. En effet, la LDCC favorise une approche fondée sur une analyse individuelle de chaque industrie, de façon à mesurer la situation économique y prévalant et de permettre au gouvernement de choisir, lorsque nécessaire, la solution la plus appropriée.

En réduisant l'écart entre les salaires versés par les entreprises syndiquées et non syndiquées, la LDCC permet d'atteindre un équilibre qui facilite leur coexistence sur un même marché. En ce sens, la loi conserve toujours une de ses vocations initiales, soit celle d'éviter une concurrence exclusivement fondée sur les salaires. Pour les employeurs, elle représente également une alternative à l'accréditation multipatronale que réclament les syndicats.

De plus, par l'entremise des comités paritaires, la LDCC rend également possible l'implantation de régimes de retraite et d'assurances collectives dans de petits établissements qui ne pourraient se le permettre, en raison des frais administratifs et des structures que nécessitent ces régimes. Ce dernier avantage profite aussi aux entreprises (peu importe leur taille), puisqu'elles peuvent les utiliser afin de faciliter le recrutement d'une main-d'œuvre qualifiée.

En ce qui concerne les inconvénients du régime, les établissements manufacturiers se distinguent de ceux du secteur des services par le fait qu'ils se retrouvent en compétition avec des producteurs qui ne sont pas assujettis à un décret. Tous les paramètres susceptibles d'affecter leur compétitivité revêtent donc une importance beaucoup plus grande. Tel que mentionné précédemment, la majorité de ces paramètres (soit les salaires et l'ensemble des conditions de travail) sont déterminés par les parties contractantes au décret et celles-ci ont tout intérêt à les fixer à des niveaux raisonnables. Si tel n'est pas le cas, le gouvernement peut intervenir afin de modifier ou d'abroger un décret qui peut mettre en danger la viabilité d'une industrie.

Certains frais sont toutefois inhérents au régime (tel le taux de cotisation) et ne peuvent être évités. Ils sont cependant considérés implicitement lors de l'analyse effectuée par le ministère du Travail au moment du renouvellement des décrets. En effet, plusieurs des indicateurs économiques utilisés (comme la croissance des exportations) reflètent tous les coûts absorbés par les entreprises, incluant ceux découlant de la loi.

8.3.2 Scénario II: Exclusion du secteur manufacturier du champ d'application de la loi sur les décrets

L'exclusion du secteur manufacturier du champ d'application de la LDCC pourrait marquer un retour à une concurrence fondée principalement sur le niveau des salaires et des conditions de travail, surtout dans les petites entreprises où la syndicalisation est difficile. Un tel changement pourrait entraîner à moyen ou long terme une diminution de leur rémunération et de leurs conditions de travail, particulièrement chez les non-syndiqués peu qualifiés.

C'est d'ailleurs ce qui a été invoqué au début des années 80 pour réassujettir l'industrie du meuble. Ce décret avait été abrogé en avril 1982, mais de nouvelles parties contractantes ont présenté une requête afin d'obtenir un nouveau décret dans ce secteur. Selon le représentant des parties contractantes, l'abrogation du décret précédent avait eu pour effet d'entraîner une baisse des salaires et d'instaurer une forte concurrence déloyale.[19]

Pour plusieurs employeurs, l'abrogation des décrets pourrait se traduire par une hausse de leurs marges bénéficiaires. Les effets qui en résulteraient sur l'investissement et la création d'emplois sont cependant difficilement quantifiables. En effet, certaines des industries manufacturières visées par un décret sont déjà très dynamiques (comme celles du meuble et du cercueil) et l'impact de ces bénéfices supplémentaires sur la croissance de l'industrie ne peut être cerné sans une analyse plus approfondie.

L'exclusion du secteur manufacturier du champ d'application de la LDCC aurait également des conséquences importantes sur l'ensemble des relations du travail dans les industries actuellement sous décret. Les employeurs et les salariés se verraient privés d'un outil qu'ils ont privilégié pendant de nombreuses années. De l'avis même du Conseil du patronat du Québec (C.P.Q.), une telle décision pourrait être questionnable.

---

[19] Ces propos ont été tenus lors des auditions du 26 janvier 1983, suite à la prépublication du décret actuellement en vigueur.

Dans le mémoire que cet organisme déposait lors de la Commission parlementaire sur le projet de loi 47 portant sur l'abolition des décrets dans l'industrie du vêtement, le C.P.Q. mentionnait que :

> *« (...) dans certains domaines, le régime des décrets de convention collective peut encore être à la bonne taille d'une industrie donnée et rencontrer toujours les objectifs qui avaient présidé à son implantation. Mais, (...) cette formule n'est viable et utile que dans la mesure où un grand nombre d'employeurs et d'employés considèrent qu'il doit en être ainsi. »*[20]

8.3.3 Solutions alternatives à la *Loi sur les décrets de convention collective*

Advenant l'exclusion du secteur manufacturier de la LDCC, trois solutions alternatives pourraient être envisagées. La première consisterait à n'offrir aucune mesure particulière aux secteurs visés par cette exclusion. Le *Code du travail* et la *Loi sur les normes du travail* deviendraient alors les deux principaux outils pour encadrer les relations du travail dans les quatre industries manufacturières où prévaudra un décret à la fin de 1999. Tel que mentionné antérieurement, ce serait surtout les travailleurs œuvrant dans de petites entreprises qui en feraient les frais. Pour eux, la *Loi sur les normes du travail* deviendrait désormais la référence.

Afin d'éviter une dégradation possible des conditions de travail de ce groupe de salariés, deux autres possibilités pourraient être étudiées, soit l'accréditation multipatronale et l'instauration de normes sectorielles. Cette dernière option a d'ailleurs été utilisée dans le projet de loi n° 47 concernant l'industrie du vêtement. Elle permet aux travailleurs de conserver, en tout ou en partie, les avantages qu'ils avaient acquis au fil des années. L'impact social d'une abrogation simultanée de plusieurs décrets s'en trouverait donc atténué.

L'autre mesure qui offrirait un résultat au moins comparable serait d'amender le *Code du travail* afin de permettre l'accréditation multipatronale. Ce type d'accréditation consiste à reconnaître

---

[20] Commentaires du Conseil du patronat du Québec sur le projet de loi concernant les conditions de travail dans certains secteurs de l'industrie du vêtement et modifiant la *Loi sur les normes du travail*, août 1999.

TABLEAU 7

Scénarios sur le champ d'application de la *Loi sur les décrets de convention collective* (LDCC)

Premier scénario : Maintien de l'application de la loi au secteur manufacturier
Impacts généraux pour les travailleurs
• Permettre aux travailleurs du secteur manufacturier d'obtenir des conditions minimales de travail supérieures à celles contenues dans la LNT (lorsque les conditions économiques le permettent); • Offrir aux travailleurs une protection qui est globalement plus étendue que la LNT, particulièrement pour les salariés non syndiqués; • Réduire les disparités entre les travailleurs syndiqués et non syndiqués dans une même industrie (meilleure cohésion sociale); • Assurer un suivi assidu des conditions de travail des salariés (via les inspecteurs des comités paritaires).
Impacts généraux pour les entreprises
• Éviter que les écarts salariaux entre les établissements soient démesurés et qu'ils entraînent une concurrence « féroce » entre les entreprises; • Fournir une alternative à l'accréditation multipatronale.
Deuxième scénario : Exclusion du secteur manufacturier du champ d'application de la loi
Impacts généraux pour les travailleurs
• Instauration d'un traitement différencié envers les travailleurs du secteur manufacturier; • Détérioration possible des conditions de travail; • Polarisation accrue entre les revenus des travailleurs (entre eux) ainsi qu'entre ceux des travailleurs et des entrepreneurs; • Augmentation du pouvoir de la partie patronale pour fixer les conditions de travail des salariés; • Diminution du taux de cotisation servant à défrayer les dépenses reliées à l'administration du décret.
Impacts généraux pour les entreprises
• Pour les petites entreprises, réduction des tâches administratives requises afin d'assurer le suivi exigé par la LDCC; • Diminution du taux de cotisation servant à défrayer les dépenses reliées à l'administration du décret; • Diminution du nombre d'inspections dans les entreprises. Celles-ci seraient alors effectuées par la CNT; • Augmentation de la compétitivité des entreprises, dans la mesure où l'abrogation des décrets dans le secteur manufacturier se traduit par une diminution des conditions de travail des salariés; • Dans certains cas, les employeurs pourraient anticiper une augmentation des exportations et du nombre d'emplois; • Dans certains cas, les employeurs pourraient anticiper une augmentation des marges bénéficiaires des entreprises.

une association comme étant l'unique agent négociateur pour les salariés à l'emploi de plus d'un employeur. Cette reconnaissance provient d'un organisme public habilité à le faire et l'unité de négociation élargie ne peut regrouper que des salariés dont les caractéristiques correspondent à certains critères bien définis. Bien que cette solution n'ait pas été retenue jusqu'à présent, les centrales syndicales seraient favorables à cette alternative, puisqu'elle réduirait les coûts reliés à la syndicalisation des petits établissements. Il est probable que l'exclusion du secteur manufacturier du champ d'application de la LDCC augmenterait les pressions en faveur de l'accréditation multipatronale.

CONCLUSION

Partie I : Rapport sur l'application de la *Loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective*

Lors de l'adoption de la *Loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective* en 1996, 29 décrets étaient en vigueur au Québec. Après la disparition des quatre décrets du secteur du vêtement le 1er juillet 2000, 20 décrets seront alors en application.

Les problématiques reliées au double assujettissement et au conflit de champs d'application ont été résolues par la disparition des décrets dans lesquels on les rencontrait. Le mécanisme d'arbitrage prévu pour résoudre ces problèmes n'a pu être utilisé, puisqu'il ne s'applique qu'après le renouvellement d'un décret. En ce qui concerne le phénomène de l'extension horizontale, les correctifs nécessaires ont été apportés au texte des décrets concernés, soit les deux décrets portant sur l'entretien d'édifices publics et celui de l'automobile de la région de Montréal. L'exercice de renouvellement des décrets, amorcé depuis l'adoption des modifications à la *Loi sur les décrets de convention collective*, a donc permis une rationalisation et une amélioration réelle du contenu des décrets.

Concernant la représentativité des comités paritaires et la représentation des tiers, des démarches se poursuivent afin d'améliorer ces aspects,notamment dans le secteur de l'automobile. De plus, il apparaît préférable que la ministre du Travail conserve la possibilité de nommer au moins un représentant parmi les employeurs assujettis et un représentant parmi les salariés assujettis, afin de représenter les tiers qui n'appartiennent pas à l'une ou l'autre des parties contractantes. Il serait cependant plus approprié de ne pas en faire une obligation.

L'un des objectifs poursuivis par les modfications à la loi était d'accélérer le traitement des demandes. Les délais sont demeurés longs mais cette situation s'explique, entre autres, par le temps requis pour obtenir des renseignements additionnels auprès des comités paritaires et par les exigences gouvernementales en termes d'études d'impact. Le temps dévolu à la préparation

des mémoires et les délais de publication contribuent aussi à accroître le temps nécessaire au traitement des requêtes. On peut aussi se demander si un exercice à ce point détaillé sera nécessaire à l'avenir.

Des études d'impact aussi élaborées pourraient n'être requises que dans le cas de décrets soulevant des problèmes particuliers. En effet, les sondages effectués auprès des employeurs augmentent de beaucoup le temps nécessaire pour la réalisation de ces études. Par ailleurs, celles-ci pourraient aussi être réalisées en rotation, de façon à couvrir l'ensemble des décrets sur un horizon de cinq ans.

L'expérience acquise lors de cette première ronde de renouvellement des décrets peut également être utilisée pour raccourcir ces délais. Un protocole d'entente pourrait être négocié avec les comités paritaires, précisant les informations dont le ministère a besoin pour traiter efficacement une requête ainsi que le format dans lequel ces informations pourraient lui être transmises.

Comme la plupart des décrets n'ont été renouvelés que très récemment, il aurait été intéressant de pouvoir bénéficier d'une période d'application plus longue avant de mesurer les effets des modifications apportées à la loi. Mais, compte tenu des améliorations apportées au contenu des décrets renouvelés récemment, on peut considérer, trois ans après l'adoption de la *Loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective*, que les principaux objectifs poursuivis ont été atteints.

Partie II : Évaluation de la pertinence du maintien du secteur manufacturier dans le champ d'application de la *Loi sur les décrets de convention collective*

L'objectif de cette partie du rapport est de se prononcer sur la pertinence de maintenir ou non le secteur manufacturier dans le champ d'application de la *Loi sur les décrets de convention collective (LDCC)*. L'attention particulière accordée aux décrets dans le secteur manufacturier s'explique surtout par la concurrence extérieure que doivent subir les entreprises locales. Afin

de mieux cerner l'impact de ces décrets, un portrait de la situation économique prévalant dans chacune des quatre industries qui seront encore assujetties à un décret en juillet prochain a donc été réalisé.

L'analyse révèle que trois de ces industries évoluent dans une conjoncture économique qui leur est favorable. Ainsi, les industries du meuble et du cercueil ont connu une croissance importante de leurs livraisons au cours des dernières années. Celle-ci est en bonne partie attribuable à la hausse des exportations. L'industrie de la menuiserie métallique connaît également une période de croissance depuis 1993, ce qui lui a permis de dépasser le niveau des livraisons qui prévalait avant la récession du début des années 90. Cette industrie dessert un marché très local; elle est donc peu affectée par la concurrence extérieure.

Une seule de ces quatre industries enregistre actuellement des performances économiques mitigées. En effet, l'industrie des produits en béton a connu une diminution des livraisons depuis 1989. Elle est principalement attribuable à la faiblesse des dépenses en infrastructures au Québec, ainsi qu'à la concurrence de produits substituts. Étant donné la densité de ces produits, les exportations (de même que les importations) sont relativement faibles. Certains producteurs ont malgré tout accrû leurs exportations dans des créneaux de marché très spécifiques.

Au chapitre de la rémunération, les quatre industries visées par un décret offraient des salaires légèrement inférieurs ou égaux à ceux versés en Ontario (ou dans le reste du Canada dans le cas du cercueil). Les établissements concernés sont donc compétitifs à ce chapitre. De façon générale, les salariés œuvrant dans de petites entreprises et ceux qui ne sont pas syndiqués obtiennent les salaires horaires se rapprochant le plus des taux fixés par les décrets.

Ce constat plutôt favorable ne permet pas cependant d'isoler l'effet spécifique des décrets sur les variables économiques retenues dans cette analyse. En effet, les informations disponibles peuvent laisser place à des interprétations divergentes quant aux conséquences du maintien ou du retrait du secteur manufacturier du champ d'application de la *Loi sur les décrets de convention collective* (LDCC).

Afin de pallier à ce manque d'information et de mieux cerner les conséquences découlant du maintien ou de l'abrogation des décrets dans l'industrie manufacturière, le ministère du Travail et ministère de l'Industrie et du Commerce conviennent qu'il y aurait lieu d'approfondir davantage cette partie de l'évaluation. Ainsi, une analyse de sensibilité permettrait de déterminer l'ampleur des variations que pourraient subir des paramètres tels l'emploi ou les exportations suite à l'abolition de certains décrets. Les impacts potentiels sur l'investissement, le démarrage d'entreprises et le développement régional y seraient également abordés. De plus, une telle analyse pourrait aussi mettre en perspective les effets d'une abrogation sur les salariés assujettis à un décret, particulièrement au niveau salarial. Le décret sur l'industrie du meuble serait particulièrement visé par cette étude. L'industrie du bois ouvré en ferait également partie, afin de mieux connaître les effets de l'abrogation du décret qui s'appliquait à cette industrie jusqu'en 1997.

Cette étude devrait être terminée avant la fin de la prochaine année, de préférence en septembre 2000. Une telle évaluation fournirait aux deux ministères un outil des plus utiles afin d'en arriver à une recommandation sur la pertinence du maintien du secteur manufacturier dans le champ d'application de la loi.

BIBLIOGRAPHIE

Bernier, Jean, *L'extension juridique des conventions collectives au Québec*, Commission consultative sur le travail et la révision du code du travail, Québec, 1986, 130 p.

Bureau de la Statistique du Québec, compilations spéciales sur les exportations et les importations.

Dubé, Jean-Louis, *Décrets et comités paritaires*, Les Éditions Revue de Droit, Université de Sherbrooke, Sherbrooke, 1990, 376 p.

Enquête sur la Loi de la convention collective et son application, Commission d'enquête sur la Loi de la convention collective et Commission permanente du Conseil supérieur du Travail, Québec, 1964, 167 p.

Études d'impact économiques sur les industries assujetties à un décret, ministère du Travail, (voir l'annexe D pour une liste détaillée).

Hébert, Gérard, *La loi sur les décrets de convention collective : cinquante ans d'histoire*, 14e colloque des relations industrielles, Université de Montréal, 1983, 228 p.

Lipsey, Sparks, Steiner, *Economics*, Harper and Row, New York, 1979, 900 p.

Loi modifiant la Loi sur les décrets de convention collective, Gouvernement du Québec, 1996.

Loi sur les décrets de convention collective (LDCC), Gouvernement du Québec, L.R.Q., c. D-2.

Loi sur les normes du travail (LNT), Gouvernement du Québec, L.R.Q., c. N-1.1.

Rapport du comité interministériel sur les décrets de convention collective, gouvernement du Québec, 1994, 109 p.

Rapports annuels du ministère du Travail, Ministère du Travail, divers numéros.

Statistique Canada, *Emploi, gains et durée du travail*, Cat. 72-002, divers numéros.

Statistique Canada, *Industries manufacturières du Canada : niveaux national et provincial*, Cat. 31-203, divers numéros.

ANNEXES

ANNEXE A

ANNEXE A :
Estimation des délais normaux d'analyse d'une requête en modification

Étapes	Descriptions	Délais
Étape 1 ♦ Réception de la requête et des documents nécessaires à son évaluation ♦ Analyse par la Direction des affaires juridiques (DAJ)	La Direction des décrets exige divers documents et statistiques devant permettre d'évaluer la requête par rapport aux autres lois pouvant influencer le contenu des dispositions réglementaires demandées. L'analyse préalable produite par la DAJ consiste à confronter les dispositions demandées par rapport aux autres lois.	♦ 15 jours
Étape 2 ♦ Analyse d'impact économique	Faire l'analyse d'impact économique suite aux demandes de modifications de certains décrets (concurremment avec les étapes 3 et 4).	♦ 120 jours
Étape 3 ♦ Fin de la préparation du projet ♦ Approbation du sous-ministre adjoint ♦ Approbation du sous-ministre	Ajustements apportés suite aux échanges entre le responsable sectoriel et les requérants ainsi que ceux tenus avec les avocats du Ministère. Ce délai prend en compte également la traduction nécessaire des documents.	♦ 20 jours
Étape 4 ♦ Fin de traitement DAJ et Direction des affaires législatives (DAL)	Traitements des derniers aspects juridiques. Cheminement du projet à la Gazette officielle et publication. Un avis est produit et publié dans au moins deux journaux (anglais et français).	♦ 28 jours
Étape 5 ♦ Fin de publication du projet	La *Loi sur les règlements* détermine ce délai afin de permettre à tout intervenant de formuler des objections ou demander des précisions au Ministère.	♦ 45 jours

[redacted]

ANNEXE A (suite) :
Estimation des délais normaux d'analyse d'une requête en modification

Étapes	Descriptions	Délais
Étape 6 ♦ Fin de traitement des objections	Période où les intervenants transmettent leurs commentaires. Parfois, ceux-ci parviennent à la fin du processus, ce qui prolonge le délai. Lorsque les objections demandent des précisions, il pourrait être pertinent de tenir une audition pour pouvoir clarifier la situation. Il arrive également que d'autres échanges aient lieu avec les avocats des différentes entités juridiques.	♦ 20 jours
Étape 7 ♦ Fin de préparation du décret final ♦ Approbation du sous-ministre adjoint ♦ Approbation du sous-ministre	Rédaction du mémoire et des autres documents ajustés en fonction des objections reçues et des résultats de l'étude d'impact économique. Traduction obligatoire des documents.	♦ 20 jours
Étape 8 ♦ Approbation du Secrétariat à la déréglementation ♦ Approbation du ministre	Période prévue pour l'approbation du Secrétariat à la déréglementation et du ministre. Il faut noter que le Secrétariat donne ses avis dans un délai plus long.	♦ 7 jours (approbation du Secrétariat) ♦ 5 jours (approbation du ministre)
Étape 9 ♦ Adoption par le Conseil des ministres ♦ Publication à la Gazette officielle ♦ Entrée en vigueur le jour de sa publication	Période nécessaire pour que le Conseil des ministres soit saisi du dossier et que le décret soit édicté. Des avis doivent être produits par les divers comités (développement économique de l'emploi, développement social, comité du MIC) avant l'inscription du projet à une séance du Conseil des ministres.	♦ 31 jours ♦ 14 jours (publication et entrée en vigueur)
♦ Compte tenu que certaines étapes peuvent être réalisées concurremment, l'estimation des délais d'analyse d'une requête en modification totalise **280** jours environ.		

ANNEXE B

TABLEAU B-1

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'EMPLOYEURS ET DE TRAVAILLEURS ASSUJETTIS AUX DÉCRETS DE CONVENTION COLLECTIVE

Année	Secteur manufacturier			Nombre Décrets	Secteur des services			Nombre Décrets	Total			Total Décrets
	Empl.	Salariés	Artisans		Empl.	Salariés	Artisans		Empl.	Salariés	Artisans	
1982	4 204	46 157	1 101	17	13 001	65 517	9 214	33	17 205	111 674	10 315	50
1983	4 755	68 792	1 011	18	13 838	74 319	8 705	31	18 593	143 111	9 716	49
1984	4 678	66 833	908	18	13 329	74 558	8 920	26	18 007	141 391	9 828	44
1985	4 235	66 994	651	18	13 015	77 668	7 349	26	17 250	144 662	8 000	44
1986	4 564	70 075	906	18	11 310	70 733	6 573	23	15 874	140 808	7 479	41
1987	4 639	72 762	1 233	18	11 480	74 768	7 258	22	16 119	147 530	8 491	40
1988	4 069	69 413	1 095	18	10 886	73 346	6 765	20	14 955	142 759	7 860	38
1989	4 259	68 338	1 380	16	10 519	82 535	5 657	19	14 778	150 873	7 017	35
1990	4 047	61 286	1 200	15	12 047	79 459	5 550	19	16 094	140 745	6 750	34
1991	4 294	57 734	1 393	14	11 952	80 513	5 285	19	16 246	138 247	6 678	33
1992	4 306	53 635	1 233	13	11 831	77 797	5 289	19	16 137	131 432	6 522	32
1993	4 333	52 933	1 207	12	11 807	75 245	5 451	19	16 140	128 178	6 658	31
1994	4 404	52 507	1 067	12	11 037	73 671	3 355	17	15 441	126 178	4 422	29
1995	4 584	50 442	1 130	12	10 937	75 106	3 486	17	15 521	125 548	4 616	29
1996	4 262	53 340	1 236	12	9 166	67 080	3 077	17	13 428	120 420	4 313	29
1997	2 332	45 657	659	10	9 147	64 006	3 222	17	11 479	109 663	3 881	27
1998	2 340	48 679	684	10	9 178	63 999	3 030	17	11 518	112 678	3 714	27

Source: Rapports annuels des Comités paritaires au 30 septembre pour les années 1982 à 1998
Direction des décrets

Note: Le décret dans l'industrie de la fourrure « détail » est inclus dans le secteur manufacturier

TABLEAU B-2

Décrets en vigueur dans l'industrie manufacturière en 1965-1966

1965-1966				
	Industrie	**Territoire**	**Nombre d'employeurs assujettis**	**Nombre de salariés assujettis**
1	Accessoires de mode	Région de Montréal	68	883
2	Bois ouvré	Québec	199	1 100
3	Carton ondulé	Province	13	1 414
4	Carton ordinaire	Province (sauf région de Québec)	56	1 842
5	Carton ordinaire	Région de Québec	10	302
6	Cercueil	Province	24	420
7	Chapellerie, dames	Province	63	1 094
8	Chapellerie, hommes	Province	21	265
9	Chemises	Province	80	5 595
10	Fer et bronze d'ornementation*	Région de Montréal	134	1 148
11	Fourrure (détail)	Région de Montréal	257	533
12	Fourrure (gros)	Région de Montréal	330	1 751
13	Gant de cuir	Province	42	1 442
14	Horlogerie*	Région de Montréal	428	125
15	Horlogerie*	Province (sauf Ile Mtl, St-Hyacinthe, Hull)	721	745
16	Imprimerie*	Région de Montréal	834	5 916
17	Imprimerie*	Région de Québec	161	1 014
18	Laiterie*	Région de Québec	166	413
19	Matériaux de construction*	Province	298	630
20	Métal en feuilles*	Région de Montréal	127	4 584
21	Métallurgie*	Région de Québec	49	539
22	Meuble	Province	551	10 166
23	Robe	Province	551	15 901
24	Sac à main	Province	52	635
25	Tannerie et corroierie	Province	16	309
26	Verre	Québec	14	162
27	Verre plat	Montréal	162	1 925
28	Vêtements (dames)	Province	119	3 576
29	Vêtements (hommes)	Province	263	12 967
TOTAL			**5 809**	**77 396**

Source: Rapport annuel 1965-1966 du ministère du Travail

* Dans le rapport annuel 1965-1966 du ministère du Travail, ces industries ne sont pas considérées dans le secteur manufacturier. Cependant, elles ont été retenues pour les fins de cette analyse, puisque *Statistique Canada* classifie ces industries dans le secteur manufacturier.

TABLEAU B-3
Décrets en vigueur dans l'industrie manufacturière en 1982 et 1998

1982				
	Industrie	Territoire	Nombre d'employeurs assujettis	Nombre de salariés assujettis
1	Bois ouvré	Province	517	3 812
2	Boîte de carton	Province	58	1 736
3	Carton ondulé	Province	28	1 740
4	Cercueil	Province	14	428
5	Chapellerie (dames)	Province	27	245
6	Chapellerie (hommes)	Province	13	106
7	Chemise	Province	55	2 496
8	Fourrure (détail)	Région de Montréal	94	255
9	Fourrure (gros)	Région de Montréal	314	1 293
10	Gant de cuir	Province	14	305
11	Matériaux de construction	Province	142	1 141
12	Métallurgie	Région de Québec	66	431
13	Meuble (1981)*	Province	713	15 215
14	Sac à main	Province	82	1 063
15	Serrurerie et menuiserie métal.	Région de Montréal	126	712
16	Verre plat	Province	1 356	2 683
17	Vêtements (dames)	Province	1 061	17 761
18	Vêtements (hommes)	Province	237	9 950
SOUS-TOTAL (excluant l'industrie du meuble)			**4 204**	**46 157**
TOTAL			**4 917**	**61 372**

1998				
	Industrie	Territoire	Nombre d'employeurs assujettis	Nombre de salariés assujettis
1	Boîte de carton	Province	37	1 415
2	Carton ondulé	Province	33	2 177
3	Cercueil	Province	17	678
4	Chemise	Province	17	848
5	Gant de cuir	Province	9	80
6	Matériaux de construction	Province	95	1 347
7	Menuiserie métallique	Région de Montréal	146	998
8	Meuble	Province	889	18 134
9	Vêtements (dames)	Province	873	9 394
10	Vêtements (hommes)	Province	224	13 608
TOTAL			**2 340**	**48 679**

Source: Direction des décrets du ministère du Travail

* Le décret sur l'industrie du meuble a été abrogé en avril 1982. Un nouveau décret a été adopté en septembre 1983, avec de nouvelles parties contractantes.

ANNEXE C

TABLEAU C-1: Évolution des principaux indicateurs économiques dans les industries du bois ouvré au Québec et en Ontario, 1989 à 1997

Indicateurs économiques	Unités	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997
		Québec								
Armoires de cuisine et salle de bain										
Nombre d'emplois (activité manufact.)	nombre	2 920	3 109	2 393	2 371	2 345	2 591	2 344	2 688	2 953
Salaires versés(activité manufact.)	000 $	60 300 $	66 300 $	52 200 $	52 500 $	53 300 $	56 200 $	54 200 $	60 900 $	67 500 $
Heures-personnes payées (act. manufact.)	000	6 075	6 160	4 893	4 769	4 770	4 913	4 684	5 271	5 777
Salaire horaire	$/heure	9,93 $	10,76 $	10,67 $	11,01 $	11,17 $	11,85 $	11,62 $	11,55 $	11,68 $
Valeur des livraisons de produits de propre fabr.	000 000 $	247 $	269 $	243 $	246 $	263 $	288 $	266 $	301 $	371 $
Portes et fenêtres en bois										
Nombre d'emplois (activité manufact.)	nombre	3 896	3 739	3 044	2 918	2 739	2 969	2 429	2 404	2 609
Salaires versés(activité manufact.)	000 $	78 600 $	80 100 $	69 300 $	67 700 $	66 100 $	72 700 $	55 200 $	58 400 $	62 700 $
Heures-personnes payées (act. manufact.)	000	8 018	7 495	6 335	5 920	5 619	6 081	5 086	4 781	5 023
Salaire horaire	$/heure	9,55 $	10,69 $	10,94 $	11,44 $	11,76 $	11,96 $	10,85 $	12,22 $	12,48 $
Valeur des livraisons de produits de propre fabr.	000 000 $	461 $	454 $	389 $	391 $	378 $	431 $	319 $	349 $	371 $
Autres industries de bois travaillé										
Nombre d'emplois (activité manufact.)	nombre	2 575	2 591	2 180	2 036	2 122	2 417	2 614	2 967	3 202
Salaires versés(activité manufact.)	000 $	51 900 $	53 600 $	48 700 $	45 300 $	46 400 $	53 500 $	63 700 $	72 700 $	73 400 $
Heures-personnes payées (act. manufact.)	000	5 591	5 232	4 512	4 181	4 311	4 945	5 374	6 134	6 574
Salaire horaire	$/heure	9,28 $	10,28 $	10,79 $	10,83 $	10,76 $	10,82 $	11,85 $	11,85 $	11,17 $
Valeur des livraisons de produits de propre fabr.	000 000 $	242 $	240 $	228 $	229 $	271 $	345 $	386 $	497 $	509 $
TOTAL des trois ind. du bois ouvré										
Nombre d'emplois (activité manufact.)	nombre	9 391	9 439	7 617	7 325	7 206	7 977	7 387	8 059	8 764
Salaires versés(activité manufact.)	000 $	188 800 $	200 200 $	170 200 $	165 500 $	165 800 $	184 400 $	173 100 $	192 000 $	203 600 $
Heures-personnes payées (act. manufact.)	000	19 684	18 887	15 740	14 870	14 700	15 939	15 124	16 186	17 374
Salaire horaire	$/heure	9,59 $	10,60 $	10,81 $	11,13 $	11,28 $	11,57 $	11,45 $	11,86 $	11,72 $
Valeur des livraisons de produits de propre fabr.	000 000 $	950 $	963 $	860 $	868 $	912 $	1 064 $	971 $	1 147 $	1 251 $
		Ontario								
Armoires de cuisine et salle de bain										
Nombre d'emplois (activité manufact.)	nombre	4 593	4 397	3 460	2 613	2 601	2 689	3 002	3 123	3 814
Salaires versés(activité manufact.)	000 $	101 100 $	107 000 $	90 800 $	68 200 $	67 600 $	71 700 $	82 000 $	88 800 $	111 100 $
Heures-personnes payées (act. manufact.)	000	9 834	9 216	7 257	5 578	5 550	5 830	6 580	6 929	8 421
Salaire horaire	$/heure	10,28 $	11,61 $	12,51 $	12,23 $	12,18 $	12,30 $	12,46 $	12,82 $	13,19 $
Valeur des livraisons de produits de propre fabric.	000 000 $	420 $	408 $	313 $	302 $	298 $	327 $	378 $	431 $	528 $
Portes et fenêtres en bois										
Nombre d'emplois (activité manufact.)	nombre	3 709	3 083	2 780	2 206	2 262	2 258	2 089	1 874	2 289
Salaires versés(activité manufact.)	000 $	81 200 $	73 600 $	68 300 $	55 300 $	58 800 $	61 000 $	54 900 $	52 800 $	62 200 $
Heures-personnes payées (act. manufact.)	000	8 026	6 723	5 860	4 655	4 755	4 799	4 480	4 195	4 827
Salaire horaire	$/heure	10,12 $	10,95 $	11,66 $	11,88 $	12,37 $	12,71 $	12,25 $	12,59 $	12,89 $
Valeur des livraisons de produits de propre fabric.	000 000 $	453 $	373 $	329 $	271 $	270 $	311 $	298 $	333 $	387 $
Autres industries de bois travaillé										
Nombre d'emplois (activité manufact.)	nombre	4 431	3 756	2 968	2 565	2 513	2 555	2 447	2 664	3 602
Salaires versés(activité manufact.)	000 $	93 200 $	90 200 $	71 700 $	63 200 $	61 300 $	64 500 $	57 900 $	64 000 $	89 300 $
Heures-personnes payées (act. manufact.)	000	9 343	7 827	6 164	5 439	5 371	5 460	5 220	5 415	7 787
Salaire horaire	$/heure	9,98 $	11,52 $	11,63 $	11,62 $	11,41 $	11,81 $	11,09 $	11,82 $	11,47 $
Valeur des livraisons de produits de propre fabric.	000 000 $	403 $	340 $	260 $	260 $	288 $	336 $	316 $	363 $	465 $
TOTAL des trois ind. du bois ouvré										
Nombre d'emplois (activité manufact.)	nombre	12 733	11 236	9 208	7 384	7 376	7 502	7 538	7 661	9 705
Salaires versés(activité manufact.)	000 $	275 500 $	270 800 $	230 800 $	186 700 $	187 700 $	197 200 $	194 800 $	205 600 $	262 600 $
Heures-personnes payées (act. manufact.)	000	27 203	23 766	19 281	15 672	15 676	16 089	16 280	16 539	21 035
Salaire horaire	$/heure	10,13 $	11,39 $	11,97 $	11,91 $	11,97 $	12,26 $	11,97 $	12,43 $	12,48 $
Valeur des livraisons de produits de propre fabric.	000 000 $	1 276 $	1 121 $	902 $	833 $	856 $	974 $	990 $	1 127 $	1 380 $
		Ontario/Québec								
Ontario/Québec										
Nombre d'emplois (activité manufact.)		1,36	1,19	1,21	1,01	1,02	0,94	1,02	0,95	1,11
Salaires versés(activité manufact.)		1,46	1,35	1,36	1,13	1,13	1,07	1,13	1,07	1,29
Heures-personnes payées (act. manufact.)		1,38	1,26	1,22	1,05	1,07	1,01	1,08	1,02	1,21
Salaire horaire		1,06	1,07	1,11	1,07	1,06	1,06	1,05	1,05	1,07
Valeur des livraisons de produits de propre fabric.		1,34	1,16	1,05	0,96	0,94	0,92	1,02	0,98	1,10

Source: Statistique Canada, Cat. 31-203

ANNEXE D

Liste des études et analyses

Études des impacts économiques des modifications du décret de l'industrie de la menuiserie métallique de la région de Montréal, MARCON, 23 juin 1998

Études des impacts économiques des modifications du décret de l'industrie de l'entretien des édifices publics de la région de Montréal, MARCON, 30 juin 1998

Effets du décret sur les coiffeurs de la région de Hull, Direction des études et des politiques, ministère du Travail, Normand Pelletier, 2 novembre 1999

Étude du projet de décret modifiant le Décret sur les salariés de garages pour les régions d'Arthabaska, Thetford-Mines, Granby et Sherbrooke, Direction des décrets, ministère du Travail, novembre 1999, 28 pages

Étude du projet de décret modifiant le Décret sur les salariés de garages des régions de Drummond et de la Mauricie, Direction des décrets, ministère du Travail, novembre 1999, 31 pages

Étude du projet de décret modifiant le Décret sur l'industrie des services automobiles de la région de Lanaudière-Laurentides, Direction des décrets, ministère du Travail, novembre 1999, 34 pages

Étude du projet de décret modifiant le Décret sur l'industrie des services automobiles de la région de Montréal, Direction des décrets, ministère du Travail, novembre 1999, 37 pages

Étude du projet de décret modifiant le Décret sur les salariés de garages de la région de Rimouski, Direction des décrets, ministère du Travail, novembre 1999, 35 pages

Étude du projet de décret modifiant le Décret sur les salariés de garages de la région du Saguenay-Lac Saint-Jean, Direction des décrets, ministère du Travail, novembre 1999, 33 pages

Étude du projet de décret modifiant le Décret sur les salariés de garages de la région de Québec, Direction des décrets, ministère du Travail, novembre 1999, 37 pages

Évaluation de la requête en modification du décret des agents de sécurité, Direction des études et des politiques, ministère du Travail, Richard Saint-Laurent et Normand Pelletier, 6 août 1998

Évaluation de la requête en modification du décret sur l'enlèvement des déchets solides de la région de Montréal, Direction des études et des politiques, ministère du Travail, Réjean Gamache, 15 juillet 1999

Évaluation de la requête en modification du décret sur l'industrie des matériaux de construction (Partie I : Produits en béton), Direction des études et des politiques, ministère du Travail, Réjean Gamache et Richard Saint-Laurent, 22 avril 1999

Évaluation de la requête en modification du décret sur l'industrie des matériaux de construction (Partie II : Produits de marbre), Direction des études et des politiques, ministère du Travail, Richard Saint-Laurent, 15 juillet 1999

Évaluation de la requête en modification du décret sur l'industrie du camionnage de la région de Québec, Direction des études et des politiques, ministère du Travail, Richard Saint-Laurent, décembre 1999

Évaluation de la requête en modification du décret sur l'industrie du cercueil au Québec, Direction des études et des politiques, ministère du Travail, Richard Saint-Laurent, octobre 1999

Évaluation de la requête en modification du décret sur l'industrie du meuble, Direction des études et des politiques, ministère du Travail, Réjean Gamache et Normand Pelletier, 14 décembre 1998

Évaluation de la requête en modification du décret sur l'installation d'équipement pétrolier, Direction des études et des politiques, ministère du Travail, Richard Saint-Laurent et Réjean Gamache, juin 1999

Portrait de l'industrie des services à l'automobile au Québec régie par des décrets de convention collective, Direction des études et des politiques, ministère du Travail, Eugène Cantin, 1er décembre 1999